



Agència
per a la Qualitat
del Sistema Universitari
de **Catalunya**

L'ESTUDI D'OCUPADORS: ANÀLISI QUALITATIVA



El disseny metodològic i el treball de camp de la segona fase han estat responsabilitat del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball del Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona i AQU Catalunya.

**© Agència per a la Qualitat del Sistema
Universitari de Catalunya**

C. dels Vergós, 36-42
08017 Barcelona

Primera edició: març de 2017

Amb la col·laboració:



Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObresDerivades 3.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, la distribució i la comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial. La llicència completa es pot consultar a:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>



Disponible també en versió electrònica:
<www.aqu.cat>

SUMARI

Resum executiu	5
0. Introducció.....	10
1. Competències i característiques personals considerades centrals pels ocupadors en el procés de contractació de graduats recents	13
2. Valoració de la formació universitària rebuda	20
3. Competències que es poden millorar en la formació de grau.....	26
4. Vies utilitzades i dificultats en la contractació de graduats recents	30
5. Formació continuada	37
6. Relació amb la universitat.....	43
7. Propostes de millora	50
Annex metodològic.....	55

RESUM EXECUTIU

En estudis previs del projecte Ocupadors s'han analitzat els resultats de les enquestes dutes a terme, i també els dels grups de discussió i les entrevistes específiques per sector professional. En aquest informe es presenten les conclusions generals i comparatives per a les dotze branques d'activitat estudiades, fent servir la informació de les entrevistes i dels grups de discussió duts a terme. L'objectiu final és, en primer lloc, deixar constància de les opinions dels ocupadors sobre la formació de les persones graduades i sobre la relació entre empresa i universitat i, en segon lloc, identificar els aspectes que poden ser útils als agents rellevants de les universitats catalanes per tal de millorar l'ocupabilitat dels graduats.

Elements valorats durant el procés de contractació

- Els aspectes que més tenen en compte els ocupadors en la contractació són els actitudinals (motivació i compromís) i els vinculats a les competències interpersonals (comunicació, treball en equip). Els elements actitudinals es relacionen amb les ganes d'aprendre i l'autonomia, mentre que la capacitat de comunicació és especialment assenyalada quan el contingut de l'ocupació té a veure amb el tracte directe amb els clients.
- S'insisteix poc en la rellevància que en el procés de contractació tenen les competències específiques, que són aquelles pròpies de la disciplina concreta cursada pel graduat. Aquest poc pes es relaciona amb l'elevada satisfacció global del perfil dels graduats recents. A més, en els processos de selecció de graduats ja es filtra, en primera instància, per "titulacions" i, per tant, per coneixements específics. Així, els coneixements específics no són elements diferenciadors d'un graduat en el procés de contractació, i, en canvi, sí que ho són els elements actitudinals o un altre tipus de competències.
D'aquesta constatació es pot deduir que els esforços per adaptar la formació a les demandes fetes pel mercat laboral no han de passar per la substitució de competències disciplinàries per altres competències, sinó per complementar-les amb el desenvolupament de competències transversals, mitjançant metodologies que ho possibilitin.
- L'experiència prèvia és el que menys pes té en el procés de contractació, com és lògic en un perfil júnior de graduats recents. Ara bé, es valoren experiències de caràcter no professional, com ara les estades a l'estranger, el voluntariat, etc., com a elements que enriqueixen el *background* sociocultural del graduat, i en el cas de les estades també com a via per assegurar un bon nivell d'anglès.

Principals punts forts de la formació universitària rebuda

- Les competències disciplinàries són les més ben valorades, juntament amb el grau de coneixement en tecnologies de la informació i la comunicació, amb l'excepció dels sectors Enginyeries de la Producció, TIC i Educació.
De nou, aquest fet explica l'elevat èmfasi que, amb vista a la contractació, es fa en les competències transversals i no en les específiques. Són aquestes competències les que constitueixen un element diferenciador entre els graduats amb una mateixa titulació.
- També són ben valorades les capacitats cognitives, com la capacitat d'anàlisi, la resolució de problemes, la creativitat, la capacitat per aprendre, etc.
- Hi ha una bona satisfacció amb la capacitat per treballar en equip als sectors Arquitectura i Enginyeria Civil, Enginyeries de la Producció, Serveis educatius i socials i Educació.

Principals punts febles de la formació universitària rebuda

- La comunicació i la capacitat de redacció són competències que no es desenvolupen de manera suficient.
- En general, es mostra satisfacció amb el coneixement específic de les titulacions, tant teòric com tècnic, però es valora que la capacitat per aplicar coneixements no és suficient. Es proposa que els continguts de la formació tinguin una orientació més pràctica i aplicable, que sigui més traslladable a l'exercici professional.
- Els sectors Finances, TIC i Consultories són crítics amb la capacitat dels graduats recents per treballar en equip.
- Es considera que els coneixements d'anglès són encara baixos.

Canals de contractació

- Per a la contractació de graduats recents, les petites i mitjanes empreses utilitzen, majoritàriament, els contactes obtinguts mitjançant les universitats, ja siguin estudiants en pràctiques, recomanacions de professors de confiança o la via més formal de les borses de treball.
- Les empreses grans, en canvi, fan servir institucions o empreses d'intermediació.
- En general, es prefereix la informació obtinguda "de primera mà" que la que s'obté via aplicacions de les borses de treball. El motiu és que les vies formals difícilment proporcionen informació sobre aptituds i actituds, que no figuren als currículums però són claus per als ocupadors.

- En l'àmbit públic es critica la rigidesa i els problemes burocràtics o administratius dels mecanismes de selecció (la impossibilitat de seleccionar el personal, la dificultat de crear places consolidades, la rigidesa del sistema de substitucions, etc.).

Dificultats de contractació

Els grups de discussió han permès acostar-se a les causes de l'aparent paradoxa, posada en relleu a l'enquesta als ocupadors, que, tot i haver-hi molt d'atur, el 42% de les empreses assenyalaven que tenien problemes de contractació.

- Mentre les Enginyeries i les TIC tenen dificultats per atreure talent jove, la resta de sectors assenyalen, en el moment de l'estudi, que no hi ha problemes d'oferta.
- El fet que hi hagi molts professionals sèniors a l'atur, com és el cas de la branca Mitjans de comunicació, dificulta l'entrada de titulats recents en el mercat laboral.
- El sector Educació assenyalava la dificultat de mantenir la paritat de sexes als centres educatius, resultat de tenir uns estudis molt feminitzats.
- També s'assenyalen dificultats, en alguns casos, per assolir el perfil requerit. Per exemple, al sector Educació es detecten mancances en el nivell d'anglès, algunes mancances en formació teòrica o en les TIC aplicades a l'educació, i falta de coneixements per gestionar la diversitat. A les Enginyeries de la Producció també es troben a faltar competències de programació i de gestió de projectes. Aquestes mancances haurien de ser abordades en els perfils de formació de les titulacions que proveeixen de graduats aquests sectors.
- Els ocupadors demanen una actitud més "professional" als graduats, tot fent referència al coneixement de les empreses o els sectors en què poden inserir-se i a l'acceptació de la mobilitat o d'altres condicions laborals. Reclamen interès, motivació, maduresa i responsabilitat. Els processos d'orientació professional permetrien una millor transició dels estudiants durant el procés de selecció i incorporació al lloc de treball. Cal assegurar que els estudiants coneixen les expectatives dels ocupadors dels sectors en què s'insereixen.

Formació continuada

- La formació continuada es duu a terme majoritàriament a les empreses, per motius de cost i per la possibilitat de dissenyar una formació a mida.
- Hi ha una preferència per la formació mitjançant cursos, ja siguin presencials o en línia, i de curta durada.
- L'oferta universitària de formació continuada es percep com a poc atractiva per tres motius: l'elevat cost, la dificultat de compaginar els horaris laborals amb els de la formació i la no-adaptació dels continguts a les necessitats de l'empresa.

Relació amb la universitat

- Aquest és, segons els ocupadors, l'aspecte on és més necessari millorar, tant pel que fa a la necessitat de formalitzar les relacions que s'estableixen, sovint només de caire informal, com d'agilitzar els serveis que les universitats ofereixen (formació continuada, recerca, borsa de treball).
- Les pràctiques a les empreses són el mecanisme de relació més ben valorat, en especial perquè és un bon mecanisme de contractació, que permet valorar les competències i les actituds dels graduats. En alguns casos, però, s'assenyala la necessitat de tenir una comunicació més fluida amb els tutors acadèmics (per exemple, a les branques Serveis educatius i socials, Educació infantil i primària i Educació secundària).
- L'àmbit Arquitectura i Enginyeria Civil expressa una bona valoració, tant de la formació de grau com de la continuada.
- La recerca es valora com a molt positiva i de qualitat, però s'assenyala una manca de vinculació amb l'entorn productiu, fet que fa que els temes de recerca no estiguin connectats amb els interessos de les empreses. A més, les relacions amb els investigadors, quan n'hi ha, són de caràcter informal. La relació entre les empreses i la recerca que es duu a terme a les universitats només és valorada molt positivament per la branca d'activitat Medicina.
- Les borses de treball tenen organitzacions diferents i reben, consegüentment, puntuacions més diverses. Les valoracions positives destaquen que proporcionen bons candidats i que s'utilitzen quan són àgils. Les negatives subratllen que tenen excés de burocràcia, lentitud, poca eficiència en la selecció dels perfils i poc coneixement de les empreses. Els ocupadors afirmen que el bon funcionament de les borses depèn del contacte personal amb els seus responsables.

Propostes expressades pels ocupadors

- **Recerca:** aconseguir que la recerca tingui un caràcter més aplicat i més proper a les qüestions que preocupen les empreses.
- **Relació entre empresa i universitat:** aprofitar la participació de professorat associat, facilitar la compatibilitat dels estudis i la pràctica laboral, aprofitar més les associacions d'*alumni*.
- **Necessitat d'aproximar coneixement teòric i aplicat:** contractar professorat associat amb experiència professional, incrementar el contacte amb el món de l'empresa, conèixer millor el mercat laboral durant la formació universitària, aplicar models de formació dual.

- **Borses de treball:** incrementar la proactivitat i l'agilitat de les borses, personalitzar el contacte.
- **Pràctiques:** augmentar la durada de les pràctiques, avançar les pràctiques a cursos més inferiors durant el grau, augmentar la diversitat de pràctiques, aconseguir que la universitat conegui millor les empreses amb les quals manté conveni, o que les empreses puguin conèixer per endavant els alumnes que hi faran les pràctiques o, fins i tot, puguin triar-los en funció dels seus perfils.
- **Competències específiques:** només els sectors Arquitectura i Enginyeria Civil i TIC fan propostes relatives a la millora de les competències específiques dels graduats recents. Aquestes propostes es concreten en els suggeriments de diversificar els coneixements dels graus, augmentar la polivalència dels coneixements transmesos i lligar més la formació que s'ofereix a les facultats amb la professió.
- **Elaboració dels plans d'estudis:** aconseguir que les empreses participin en els plans d'estudis i que aquests plans s'actualitzin amb la incorporació de continguts que són habituals en l'àmbit empresarial.
- **Competències cognitives i socials:** millorar les competències en comunicació, el treball en equip, les habilitats socials i les exigències en qüestions com ara la puntualitat i la disciplina.

0. INTRODUCCIÓ

Més enllà de la formació com a persona i ciutadà, una de les funcions de les universitats contemporànies és proveir de coneixements i competències rellevants per al mercat de treball (OECD, 2008). Tot i que la principal font de coneixements que s'aporta per mitjà de la formació universitària és de caire teòric, una de les responsabilitats de les universitats és incloure dins dels seus plans d'estudis la formació pràctica i el desenvolupament de competències rellevants per al mercat de treball (European Commission/EACEA/Eurydice, 2014).

Amb la intenció de millorar la formació universitària a Catalunya en referència a les competències i els coneixements rellevants per al mercat laboral, des de l'any 2014 AQU Catalunya ha incorporat la mirada dels ocupadors en els estudis d'inserció dels graduats recents. A partir del projecte Ocupadors, finançat per l'Obra Social "la Caixa", es va desenvolupar, en una primera fase, una enquesta als principals ocupadors de graduats recents de Catalunya. La intenció de l'enquesta era aconseguir informació sobre la percepció dels ocupadors en relació amb les competències i la formació de la població graduada recentment a Catalunya, en línia amb altres estudis de referència en l'àmbit europeu (IFF Research, 2014; The Gallup Organization, 2010). Els resultats de l'estudi (AQU Catalunya, 2016d) van identificar els factors considerats centrals per a la contractació de graduats recents, les competències dels graduats més i menys valorades pels ocupadors, el desenvolupament de la formació continuada a l'empresa o institució i la relació dels ocupadors amb les universitats.

No obstant això, una de les principals limitacions d'aquest primer estudi és que la informació proporcionada fa referència a tot el col·lectiu de graduats recents, independentment del seu camp d'estudi o branca d'activitat. Encara que sí que es van dur a terme enquestes concretes per a l'àmbit educatiu (AQU Catalunya, 2016c) i de la infermeria (AQU Catalunya, 2016e), la major part de camps d'estudi i sectors d'activitat van restar sense una enquesta enfocada concretament a les particularitats i característiques del sector. A més, el fet de tractar-se d'una enquesta amb preguntes tancades que dirigeixen a categories predeterminades no permet comprendre en detall els motius pels quals els ocupadors identifiquen mancances competencials o de formació i com pensen que es podrien introduir millores i/o solucions.

Aquestes no són limitacions exclusives de l'estudi d'AQU Catalunya, sinó que són algunes de les principals crítiques als estudis basats en enquestes adreçades al col·lectiu de graduats universitaris tant a Europa (The Gallup Organization, 2010) com a Espanya (Fundación Everis, 2016), i també a les enquestes dirigides a tots els treballadors, independentment del seu nivell d'estudis (IFF Research, 2014).

Un motiu més per elaborar l'estudi diferenciat per branques d'activitat i/o camps d'estudi és que el 42% dels ocupadors enquestats per AQU Catalunya (AQU Catalunya, 2016d) van expressar dificultats per contractar graduats durant els darrers cinc anys. Aquestes dades, que són similars a les obtingudes en altres països, mostren que les dificultats de contractació subsisteixen encara que hi hagi un alt nivell d'atur (Conseil d'orientation pour l'emploi, 2013; Mourshed et al., 2012; OECD, 2012) i que, probablement, afecten més uns sectors que d'altres.

De fet, l'estratègia en termes d'educació i competències de la Comissió Europea ja identifica algunes de les diferències per sectors (European Commission, 2012): es ressalta la manca de persones amb coneixements i competències tècnics i científics, alhora que es destaca la necessitat de reforçar les competències transversals (comunicació, treball en equip, lideratge...) en tots els àmbits, tot adaptant-les a les necessitats de cada sector específic. Encara que està clar que la universitat ha de proporcionar part de la formació pràctica, les empreses i les institucions que ocupen els graduats recents també han de jugar un paper clau en la formació de competències rellevants per a la feina (QAA, 2014), les quals varien segons el sector d'activitat de l'empresa.

És per tots aquests motius que AQU Catalunya va dissenyar la segona fase del projecte Ocupadors, la qual té com a objectiu aprofundir en els resultats genèrics de l'enquesta i obtenir una informació més rica i detallada per branca d'activitat, que permeti desenvolupar i interpretar contextualment les dades proporcionades per l'enquesta per a col·lectius de graduats més concrets. En aquesta segona fase es van dur a terme grups de discussió i entrevistes telefòniques semiestructurades amb diferents ocupadors provinents de dotze perfils diferents, identificats en funció de la branca d'activitat a la qual pertanyen.

Tot seguit, la taula 0 mostra els perfils identificats, les titulacions associades a cada perfil i el nombre de persones que han participat en cadascun dels dos mètodes d'obtenció d'informació utilitzats.

Taula 0. Branques d'activitat i titulacions associades als dotze perfils identificats per desenvolupar la fase qualitativa (grups de discussió i entrevistes semiestructurades) del projecte Ocupadors

Perfil	Branca d'activitat	Agrupació de titulacions	Grups de discussió	Entrevistes	Total participants fase qualitativa
1	Institucions financeres, assegurances i activitats immobiliàries	Economia, ADE i Empresarials	4	2	6
2	Indústria	Enginyeries de la Producció	5	3	8
3	Construcció	Arquitectura i Enginyeria Civil	6	3	9
4	TIC (tecnologies de la informació i la comunicació)	Telecomunicacions i Informàtica	9		9
5	Mitjans de comunicació	Comunicació	9		9
6	Serveis jurídics	Dret, Laborals, Criminologia	7		7
7	Consultories i serveis a les empreses	Economia, ADE i Empresarials	7	3	10

8	Serveis educatius i socials	Psicologia, Pedagogia, Psicopedagogia, Treball Social, Educació Social		7	7
9	Educació infantil i primària	Mestres	6	1	7
10	Educació secundària	Llicenciats/graduats amb CAP/màster en Educació	9		9
11	Sanitat - Medicina	Medicina	9	1	10
12	Sanitat - Infermeria	Infermeria	10		10
Total			81	20	101

En aquest informe es comparen els resultats de l'anàlisi dels diferents grups de discussió, alguns dels quals ja disposen d'un informe específic (Educació infantil i primària, Educació secundària, Infermeria) (AQU Catalunya, 2016a, 2016b, 2016e). L'objectiu final és, en primer lloc, deixar constància de les opinions dels ocupadors sobre la formació de les persones graduades i sobre la relació entre empresa i universitat i, en segon lloc, identificar els aspectes que poden ser útils als decisors i agents rellevants de les universitats catalanes per tal de millorar l'ocupabilitat dels graduats.

Ja que la intenció d'aquesta segona fase és aprofundir en les preguntes derivades de l'enquesta i identificar similituds i diferències segons les branques d'activitat i els camps d'estudi, aquest informe segueix una estructura similar a la de l'estudi general sobre l'opinió dels ocupadors en relació amb les competències i la formació de la població graduada recentment a Catalunya. En primer lloc, es fa referència a les competències dels graduats més i menys valorades pels ocupadors en el procés de contractació. En segon lloc, es valora la formació rebuda a la universitat segons el camp d'estudi de procedència. Seguidament es presenten propostes de millora de la formació de grau per part dels ocupadors de les diferents branques d'activitat. Segueix la identificació de les vies de contractació emprades en cadascuna de les branques, alhora que es comenten les dificultats de contractació des de la perspectiva dels ocupadors. A la darrera part de l'informe s'exposen les diferents formes de formació continuada experimentades en cada sector d'activitat, i també la relació entre els ocupadors i la universitat. L'informe conclou amb un seguit de propostes de millora, que identifiquen punts comuns i divergents entre les diferents branques d'activitat que ocupen graduats recents a Catalunya.

1. COMPETÈNCIES I CARACTERÍSTIQUES PERSONALS

CONSIDERADES CENTRALS PELS OCUPADORS EN EL PROCÉS DE CONTRACTACIÓ DE GRADUATS RECENTS

En aquest primer apartat de l'informe es fa referència als elements que més valoren els ocupadors a l'hora de contractar persones graduades recentment. S'hi esmenta un ventall força ampli de competències i característiques personals, que es presenten en dos subapartats diferents. Primerament, s'ofereix una visió genèrica dels aspectes més importants i, tot seguit, es fa una comparació per branques d'activitat. Finalment, es presenta un breu apartat de conclusions que pretén resumir els elements més importants dels dos punts anteriors.

Elements centrals en el procés de contractació

Els elements més importants que es valoren en un graduat recent durant el procés de contractació s'han agrupat en tres grans blocs: formació, actituds i comportaments, i experiència prèvia. El desglossament d'aquests elements, encreuats per branques d'activitat, es presenta a la taula 1. Com es pot comprovar, **els aspectes més esmentats com a centrals fan referència a la formació dels graduats i a les seves actituds i comportaments**, mentre que l'experiència prèvia es destaca molt menys. Aquestes poques referències a l'experiència prèvia no haurien d'estranyar si es té en compte que s'està parlant de persones acabades de graduar, en què l'experiència professional sol ser escassa o inexistent. No obstant això, els ocupadors consideren que també hi ha experiències no professionals (estades formatives, pràctiques, etc.) que aporten actituds i coneixements molt valorats per les empreses.

Taula 1. Elements centrals en la contractació de graduats recents*

	Formació	Actituds i comportaments	Experiència prèvia
Finances	Coneixements transversals	Maduresa	Experiència laboral prèvia
	Habilitats comunicatives	Actitud professional	Estades internacionals
	Màsters especialitzats	Compromís amb l'empresa	
	Prestigi universitat	Motivació	
	Anglès	Generositat amb el temps	
	Llengües oficials		
Arquitectura i Enginyeria Civil	Coneixements específics	Responsabilitat	Experiència laboral prèvia
	Capacitat per treballar en equip	Motivació	Estades internacionals
	Anglès	Compromís	
	Francès	Polivalència	
Enginyeries de la Producció	Habilitats cognitives	Motivació	Estades internacionals
	Coneixements específics	Compromís amb l'empresa	Coneixement de les condicions laborals

	Capacitat per treballar en equip	Autonomia	Disciplina de treball
	Anglès	Actitud professional	Capacitat per treballar sota pressió
	Habilitats relacionals	Ganes d'aprendre	Capacitat per aplicar el coneixement
	Habilitats comunicatives		
	Altres llengües (alemany, francès)		
TIC	Habilitats cognitives	Iniciativa	
	Coneixements específics	Proactivitat	
	Capacitat per treballar per projectes	Capacitat d'implicació	
	Habilitats comunicatives	Capacitat per treballar autònomament	
	Anglès	Actitud professional	
	Capacitat per presentar un producte		
Mitjans de comunicació	Habilitats de redacció	Flexibilitat horària	Coneixements bàsics de la professió
	Capacitat de contextualització	Motivació	Coneixement del territori on es treballa
	Coneixements transversals de Ciències Socials	Capacitat per treballar autònomament	
	Capacitat crítica	Polivalència	
		Vocació	
		Proactivitat	
		Ganes d'aprendre	
Serveis jurídics	Habilitats comunicatives	Motivació	Experiència laboral prèvia
	Capacitat de redacció	Autonomia	Haver treballat en diferents contextos
	Habilitats emocionals	Maduresa	
	Habilitats socials	Empatia	
		Creativitat	
		Flexibilitat	
		Proactivitat	
		Actitud professional	
		Compromís amb l'empresa	
Consultories	Habilitats cognitives	Ganes d'aprendre	Estades internacionals
	Coneixements específics	Motivació	Experiència laboral prèvia
	Anglès	Actitud professional	
	Altres llengües (alemany, francès)	Adaptabilitat	
	Habilitats comunicatives	Autonomia	
	Capacitat per treballar en equip	Creativitat	
	Habilitats relacionals	Compromís amb l'empresa	
	Prestigi universitat		
Serveis educatius i socials	Coneixements transversals	Autocontrol	Experiència laboral prèvia

		Capacitat per aprendre Capacitat per treballar en equip Llengües oficials Altres llengües Flexibilitat Habilitats cognitives Comprensió lectora Habilitats comunicatives Habilitats numèriques Habilitats socials Saber tractar amb persones	Capacitat de decisió Capacitat de reacció Compromís Gestió emocional Vocació Iniciativa Responsabilitat Autonomia Adaptabilitat Empatia Capacitat de lideratge	Estades internacionals Haver après a gestionar conflictes
Educació infantil primària	i	Coneixements transversals Capacitat per aprendre Coneixements específics Saber tractar amb infants Habilitats cognitives	Vocació Compromís amb la feina Flexibilitat horària Polivalència Motivació Empatia Adaptabilitat Autonomia	Experiència laboral prèvia
Educació secundària		Coneixements transversals Capacitat per aprendre Coneixements específics Màsters especialitzats Capacitat per transmetre informació	Compromís Flexibilitat horària Adaptabilitat Autonomia	Experiència laboral prèvia
Medicina assistencial		Capacitat per aprendre Capacitat per treballar en equip Habilitats comunicatives Capacitat d'autocrítica Habilitats socials	Empatia Motivació Ganes d'aprendre Adaptabilitat Vocació	Experiència laboral prèvia
Medicina indústria	-	Anglès Altres llengües Màsters especialitzats Capacitat per treballar en equip Orientació al client Coneixement de l'ofici	Capacitat de lideratge Visió de negoci	Experiència laboral prèvia Estades internacionals
Infermeria		Màsters especialitzats Coneixements de base Coneixements específics	Actitud reflexiva Inquietuds Ganes d'aprendre	Competència professional

Coneixement organitzatiu	Responsabilitat
Habilitats emocionals	Compromís amb l'empresa
Habilitats socials	
Habilitats comunicatives	

*** Com s'ha elaborat la taula 1**

La informació de la taula es presenta de manera comparativa per als dotze àmbits d'activitat estudiats. En aquest cas, s'han separat els ocupadors de l'àmbit de la medicina assistencial dels de la indústria mèdica, atès que valoren elements diferents.

Començant pels aspectes vinculats a la formació rebuda, és important destacar la importància que, tant en els grups de discussió com en les entrevistes (vegeu-ne els informes específics), es dona a les **competències transversals**, i més concretament a **les de caràcter interpersonal, com ara la capacitat de comunicació**. La capacitat de comunicació es vincula al fet de saber presentar un projecte, a la capacitat de negociació, a saber redactar, a exposar i comunicar públicament una informació o a saber tractar directament amb un client. Aquestes habilitats comunicatives estan estretament relacionades amb la capacitat per treballar en equip i amb les habilitats emocionals i socials, unes altres de les competències més apreciades, que es connecten amb la formació transversal rebuda a les facultats. És interessant destacar que les habilitats socials i comunicatives són especialment destacades per les empreses privades quan es fa referència a posicions de qualificació mitjana i mitjana-alta i quan el contingut de l'ocupació té a veure amb el tracte directe amb els clients.

D'altra banda, dins d'aquesta dimensió de la formació rebuda, també es fa referència a la **importància dels coneixements específics**, entesos com a formació universitària que marca el perfil distintiu de cada grau. Aquesta mena de coneixements no tan sols es mencionen en relació amb els graduats provinents de carreres més especialitzades, com inicialment es podria pensar; en les professions vinculades a la docència (mestre de primària o de secundària) o a la consultoria, una bona base en els coneixements específics del grau també és molt apreciada. Aquests coneixements solen anar lligats a diferents aspectes concrets, en funció de l'àmbit professional i el tipus d'ocupació (vegeu-ne els informes específics). Així, per exemple, els ocupadors del sector Finances exposen que, per a les ocupacions d'alta qualificació, busquen gent formada en màsters i postgraus, i valoren també el prestigi de la universitat. També els ocupadors del sector Consultories busquen, per a les ocupacions d'alta qualificació, gent amb coneixements tècnics elevats formats en màsters o postgraus. Els ocupadors d'Enginyeries de la Producció i de TIC busquen coneixements elevats de programació en els casos en què els graduats són contractats per realitzar tasques de perfil tecnològic; en canvi, valoren els màsters d'especialització en els graduats que contracten per a càrrecs intermedis de gestió. Finalment, els coneixements exigits al professorat de primària i secundària tenen a veure amb l'ús de les noves tecnologies, però no tan sols les de caràcter més genèric, sinó les específicament orientades a la docència.

Pel que fa a la dimensió d'actituds i comportaments, **la motivació i el compromís (amb la feina o amb l'empresa) són els aspectes més mencionats entre els diferents grups d'ocupadors**. La

motivació, que guardaria una certa relació amb l'autonomia, és una demanda amb la qual s'espera que el graduat recent tingui interès per la feina; i, de la mateixa manera que l'autonomia, aquest element té relació amb altres elements repetits a la taula 1, com són les ganes d'aprendre o la vocació. El compromís es relaciona amb la responsabilitat, l'actitud professional i la flexibilitat horària. Es busca, en aquests casos, la identificació del graduat recent amb els objectius de l'empresa (o del centre educatiu, ja que també és una demanda per al professorat) i una actitud proactiva i flexible (amb els horaris, per exemple) per tal de dur a terme aquests objectius. Un tercer element important esmentat en aquesta dimensió és l'autonomia, que en general s'entén com a capacitat per treballar autònomament. En aquest cas es busca i es valora la capacitat per treballar amb iniciativa i sense haver d'esperar indicacions, cosa que, en darrera instància, suposa que s'allibera personal d'acompanyament del graduat recent. Es pot vincular també a un element ja mencionat, el compromís amb l'empresa, atès que implica no haver d'orientar contínuament el graduat en relació amb els objectius que ha d'aconseguir.

Pel que fa a la dimensió d'experiència prèvia, tot i tenir una llista més reduïda d'elements valorats en la contractació, conté alguns dels aspectes més repetidament esmentats en els grups de discussió i les entrevistes. Un d'aquests elements és **l'experiència laboral prèvia, que s'utilitza com a concepte genèric. No sempre es busca experiència dins del sector de l'ocupador**. A més, s'entén que, com a perfil júnior, el graduat no sempre té experiència en les tasques que li encomanarà l'empresa; per tant, la demanda d'experiència laboral prèvia es pot entendre com a garantia d'ocupabilitat demostrada.

Un altre element molt apreciat dins de la dimensió d'experiència prèvia són les estades internacionals, que estan molt vinculades als coneixements d'anglès i a l'adaptabilitat, elements que a la taula 1 s'han situat en dimensions diferents, però que formen part d'un mateix imaginari per part dels ocupadors. L'anglès i les estades internacionals van de la mà en aquelles empreses que busquen o tenen projecció internacional, ja sigui pels seus socis o clients o perquè la informació que manegen exigeix uns coneixements més elevats d'anglès (i a vegades d'altres llengües, sobretot l'alemany i el francès). Molts ocupadors valoren també les estades internacionals –ja siguin en forma d'experiència acadèmica, laboral o de voluntariat– com a generadores d'un valor afegit al graduat, ja que s'entén que aquestes estades han suposat una adaptació a altres realitats culturals i lingüístiques, i han permès tenir contacte amb cultures organitzatives diferents. Això els atorga, a priori, un grau més elevat d'autonomia i un ventall més ampli de *background* sociocultural. Les empreses l'àmbit d'actuació de les quals té una dimensió estatal exposen que no fan servir l'anglès i no valoren tant les estades internacionals, i en aquest cas busquen per altres vies (pràctica esportiva, voluntariat, etc.) els elements implícits que les estades comporten.

Comparació per sectors d'activitat

La informació que conté la taula 1 també es pot analitzar comparativament per sectors d'activitat. Com a primera constatació, es pot dir que, en general, tots els sectors tenen una dinàmica semblant: **s'insisteix a valorar en gran manera les competències transversals, com ara la motivació, l'autonomia, les ganes d'aprendre, la capacitat per treballar en equip,**

l'actitud professional, el compromís, etc., que són les que poden ser aplicades a qualsevol ocupació. Es tracta de competències que tant s'associen amb la formació rebuda com amb les actituds i els comportaments individuals, que s'entenen menys vinculats a la formació formal.

Pel que fa específicament a la formació rebuda, s'observa que tots els àmbits professionals excepte Serveis jurídics demanen una bona base de coneixements específics del grau. És l'àmbit professional educatiu el que, a diferència dels altres, insisteix més en competències de comunicació i instrumentals, com ara idiomes o habilitats numèriques, lectures o lingüístiques. Aquesta particularitat es pot explicar perquè és des d'aquest àmbit que es transmeten aquestes competències als estudiants com a formació bàsica.

En relació amb les actituds i els comportaments, tots els àmbits professionals coincideixen a ressaltar el mateix tipus d'elements: motivació, autonomia, iniciativa, adaptabilitat, vocació, compromís amb l'empresa, proactivitat, etc. També molts sectors esmenten almenys un cop alguna competència social: habilitats comunicatives, habilitats relacionals i capacitat per treballar en equip. Tots aquests elements s'orienten a millorar la comunicació entre companys de feina i també amb els clients. Com a tret distintiu, tant en l'àmbit professional sanitari (Medicina i Infermeria) com en Serveis jurídics es posa més èmfasi en les habilitats socials, comunicatives, emocionals i d'empatia, que són habilitats que van més enllà de la simple comunicació entre companys o clients.

Finalment, pel que fa a l'experiència laboral, cal indicar que aquesta és una demanda de tots els àmbits professionals, però són principalment les empreses de les branques Indústria i TIC (que contracten graduats en Enginyeries de la Producció, Telecomunicacions i Informàtica) les que demanen experiència laboral prèvia, coneixement de les condicions laborals i haver aplicat el coneixement específic adquirit durant el grau.

Conclusions

Quan es demana als ocupadors quins són els elements centrals que tenen en consideració en la contractació de graduats recents, destaquen principalment competències de caràcter transversal i actituds i comportaments socials, aquests darrers no sempre explícitament associats amb la formació rebuda en el grau. Aquesta importància de les competències transversals en la contractació es pot relacionar amb la importància que tenen les competències comunicatives i interpersonals en la gran majoria de sectors. S'insisteix en menor mesura en la valoració de les competències instrumentals, possiblement perquè ja es donen per descomptat. En aquest grup es mencionen la capacitat de redacció i la comprensió lectora, que són competències especialment rellevants en els àmbits professionals en què es treballa quotidianament amb informació escrita, com ara Serveis jurídics o Serveis educatius i socials, o els idiomes i la capacitat per comunicar-se, que són més transversals entre diferents sectors professionals.

Pel que fa a les competències específiques, que són les pròpies de la disciplina concreta cursada pel graduat, pot sorprendre que els ocupadors insisteixin poc en aquesta mena de competències, quan de fet són les que diferencien els graduats universitaris d'altres titulacions com els cicles formatius. Això es pot entendre pel fet que els coneixements requerits per les

ocupacions de perfil júnior són suficients amb els que s'adquireixen en el grau i, per tant, els ocupadors ho consideren quelcom implícit en un graduat universitari recent. També cal entendre aquest poc pes en els discursos com un indicador d'una relativa satisfacció amb les competències específiques obtingudes en el grau.

També les actituds i els comportaments tenen molt pes en els processos de selecció de graduats recents. A la pràctica, també s'està fent referència, sobretot, a habilitats socials i comunicatives, com ara l'empatia, la capacitat de relació, la gestió emocional, etc. La diferència respecte de les competències situades dins del bloc de formació és que els ocupadors consideren que aquestes característiques personals no sempre són fàcils d'adquirir per la via de la formació formal, i s'atribueixen a processos de socialització més generals.

L'experiència prèvia és l'element que menys pes té en el procés de contractació de graduats recents, tot i que això no vol dir que no sigui considerada. De vegades, es valoren experiències de caràcter no professional.

2. VALORACIÓ DE LA FORMACIÓ UNIVERSITÀRIA REBUDA

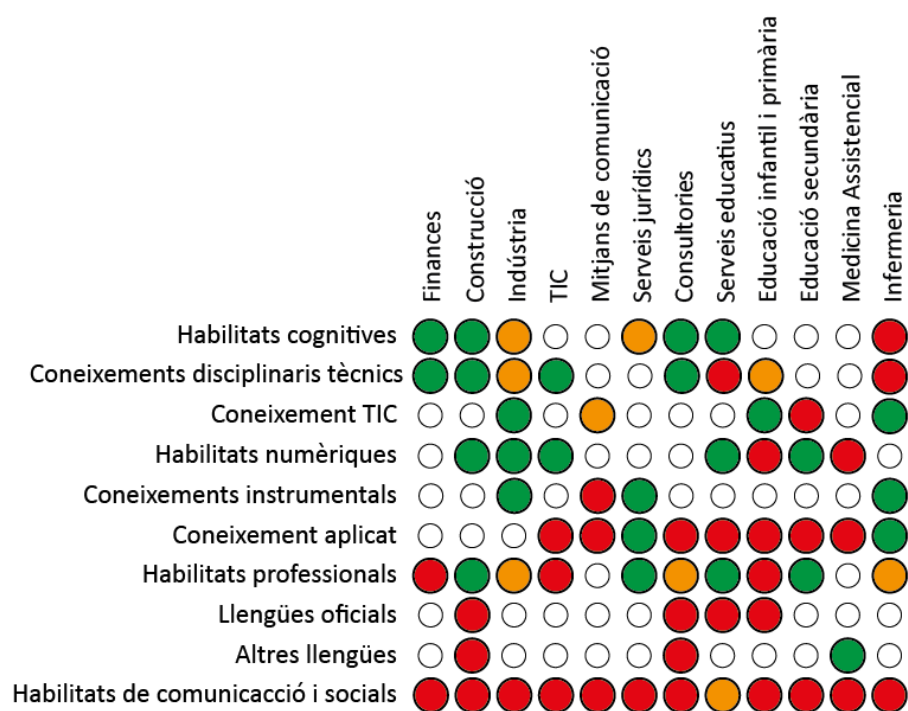
En aquest apartat es presenta, en primer lloc, una visió general dels punts forts i febles de la formació rebuda en el grau universitari. Tot seguit s'aprofundeix per separat en cadascun d'aquests aspectes, que s'agrupen per tipus de competències. Finalment, es presenta un apartat de conclusions que resumeix els principals aspectes tractats.

Principals punts forts i febles de la formació universitària rebuda

A la figura 1 es mostra la informació relativa als punts forts i febles que en els grups de discussió i les entrevistes s'han destacat en relació amb la formació formal de les persones graduades recentment. En aquesta figura es representen les competències agrupades en grans categories i s'encreuen amb cadascuna de les dotze branques d'activitat estudiades. Més endavant, a les taules 2 i 3, aquestes competències es presenten amb més detall, agrupades en tres grans dimensions.

Observant la figura 1 es constata que les habilitats cognitives, els coneixements disciplinaris tècnics i les habilitats numèriques són les competències més ben valorades. D'altra banda, les habilitats de comunicació, el coneixement de llengües, les habilitats professionals i el coneixement aplicat són les pitjor valorades. De manera resumida, es pot dir que els aspectes relacionals i aplicats a la professió són els que es consideren més fluïxos, mentre que els coneixements disciplinaris i les habilitats cognitives són els que es consideren més forts.

Figura 1. Punts forts i febles de la formació formal dels graduats recents*



*** Com s'ha elaborat la figura 1**

El color verd indica que aquell grup de competències s'ha considerat un punt fort de la formació dels graduats recents, el color vermell indica un punt feble de la formació, i el color taronja indica que en el mateix sector d'ocupació s'han ressaltat punts forts i febles d'aquell mateix element. Un exemple de valoració ambivalent es troba al sector Mitjans de comunicació, on d'una banda els ocupadors valoren positivament els coneixements en tecnologies de la informació i la comunicació dels graduats recents, però alhora demanen més coneixements avançats. Un segon exemple es pot trobar a l'àmbit Consultories, on s'exposa que ha millorat la capacitat per treballar en equip dels graduats, però també s'indica que encara s'ha de millorar més. Finalment, un punt sense color indica que aquell aspecte de la formació no va ser mencionat en el grup de discussió o les entrevistes

Aspectes en què els ocupadors mostren més satisfacció

A la taula 2 es mostren les competències valorades més positivament en els graduats recents. Dins de la dimensió de competències específiques, **els coneixements disciplinaris tècnics són els més ben valorats**. Dins de les competències instrumentals, el més ben valorat és el coneixement en tecnologies de la informació i la comunicació. I, dins de les competències cognitives i socials, és la capacitat per aprendre i per treballar en equip el que es valora més positivament.

Pot resultar sorprenent que es mencionin amb tanta freqüència els coneixements disciplinaris com a punt fort de la formació, quan en el marc del discurs sobre els elements valorats amb vista a la contractació (vegeu l'apartat 1 d'aquest informe) no se'n feia tant esment. Això és degut al fet que, com ja es deia quan es comentava la taula 1, aquests coneixements es donen per suposats i, per tant, **no representen per si sols uns elements diferenciadors dels graduats recents**. En canvi, quan es pregunta pels elements rellevants de la formació, constitueixen el principal punt fort. És a dir, els ocupadors valoren positivament la formació rebuda en el grau (de vegades amb un fort component més teòric o tècnic que aplicat), però no és per si mateixa un element diferenciador entre els graduats d'una mateixa titulació (on pesen més altres elements).

També els coneixements i les habilitats que s'engloben dins de les competències instrumentals són ben valorats pels ocupadors. Dins d'aquestes competències, el **coneixement en tecnologies de la informació i la comunicació** és l'aspecte més ben valorat, tot i que de vegades es menciona que aquests coneixements no són tant la conseqüència dels continguts dels plans d'estudis com de l'entorn tecnològic quotidià dels graduats recents. Per contra, es destaca la manca de coneixements en continguts més avançats o específics, vinculats al coneixement més especialitzat dels graus. Aquesta és una mancança que indiquen tant els ocupadors en Enginyeries de la Producció com els directors de centres de secundària.

Finalment, entre les competències cognitives i socials, la **capacitat per treballar en equip** és la més valorada. També s'esmenten com a punts forts **capacitats cognitives** com són la **capacitat per aprendre**, l'**adaptabilitat**, la **polivalència**, la **capacitat d'abstracció**, la **capacitat d'anàlisi**, la **resolució problemes** i la **creativitat**. Les actituds de caràcter més professional, com ara la

responsabilitat, la disciplina, la capacitat d'esforç i el compromís també s'assenyalen en alguns sectors com a aspectes positius de la formació.

Taula 2. Punts forts en les competències dels graduats recents, agrupats en competències específiques, competències instrumentals i competències cognitives i socials*

	Competències específiques	Competències instrumentals	Competències cognitives i socials
Finances	Coneixements disciplinaris tècnics		Capacitat per aprendre Adaptabilitat Polivalència
Arquitectura i Enginyeria Civil	Coneixements disciplinaris tècnics	Habilitats numèriques	Vocació Compromís Capacitat per treballar en equip Capacitat per treballar en xarxa Autonomia Capacitat per aprendre Capacitat d'anàlisi
Enginyeries de la Producció	Coneixements disciplinaris tècnics Coneixements disciplinaris teòrics	Coneixement en TIC Habilitats numèriques	Capacitat per aprendre Proactivitat Capacitat per treballar en equip
TIC	Coneixements disciplinaris tècnics	Habilitats numèriques	
Mitjans de comunicació		Coneixement en TIC	
Serveis jurídics	Coneixement aplicat Coneixements disciplinaris		Implicació Capacitat d'abstracció
Consultories	Coneixements disciplinaris	Capacitat de comunicació verbal Capacitat d'expressió i redacció Capacitat de presentació en públic	Creativitat Capacitat per aprendre Adaptabilitat Polivalència Capacitat de resolució de problemes Capacitat per treballar en equip
Serveis educatius i socials		Habilitats numèriques Capacitat de comunicació verbal Habilitats lectores	Capacitat d'abstracció Capacitat per treballar en equip
Educació infantil i primària	Coneixements disciplinaris	Coneixement en TIC	
Educació secundària			Implicació Compromís
Medicina		Anglès	
Infermeria	Coneixements disciplinaris tècnics Coneixement aplicat	Coneixement en TIC	

*** Com s'han elaborat les taules 2 i 3**

Les competències més valorades adquirides mitjançant la formació formal s'han dividit en tres grans dimensions: les competències específiques, les competències instrumentals i les competències cognitives i socials. Recordem que les competències específiques són les pròpies d'una titulació i estan orientades a aconseguir un perfil diferenciats de graduat. Les altres dues grans dimensions són competències transversals. Les competències instrumentals són competències comunes a totes les titulacions, tot i que es tractaran de forma diferent en funció de la titulació en qüestió (per exemple, no es treballaran de la mateixa manera les habilitats numèriques en una enginyeria que en una titulació de magisteri). Finalment, les competències cognitives i socials són les que tenen més a veure amb les actituds o les habilitats personals, tot i que això no implica que no es puguin desenvolupar mitjançant la formació formal.

Aspectes en què els ocupadors mostren menys satisfacció

A la taula 3 es resumeixen els punts febles que els ocupadors atribueixen a la formació dels graduats recents. Comparant els punts febles amb els forts (taula 2), es comprova que apareixen amb més freqüència les competències instrumentals de comunicació. És a dir, les mancances en la formació s'identifiquen primordialment en els elements més generals i transversals que han de facilitar l'exercici professional una vegada arribats al mercat de treball.

L'element que apareix amb més freqüència entre les competències específiques que cal millorar són els coneixements aplicats. Aquesta informació, sumada a la satisfacció que expressa la taula 2 relativa als coneixements disciplinaris de caràcter tècnic, mostra que els ocupadors estan satisfets amb els coneixements específics dels graduats recents, però que no aprecien un trasllat aplicat d'aquests coneixements que valoren com a punt fort.

Amb tot, l'element més repetit entre les mancances detectades es troba en la dimensió de competències instrumentals, concretament en les habilitats de comunicació. Aquesta habilitat és també una de les més citades quan es pregunta sobre què es valora en la contractació (vegeu l'apartat 1), cosa que implica que es tracta d'una habilitat buscada però no satisfeta, i en la qual, per consegüent, cal incidir més en la formació universitària. Entre les competències instrumentals, també es considera que haurien de millorar les habilitats de redacció i, en menor grau, el coneixement d'idiomes, tant els oficials com els estrangers, i les habilitats numèriques. Pel que fa a les habilitats numèriques, apareixen a Educació infantil i primària, per tal com són una de les competències bàsiques a formar, i a Medicina, on es consideren clau per als assajos clínics.

Entre les competències cognitives i socials, les que amb més freqüència s'esmenten com a febles són la capacitat per treballar en equip i les habilitats socials. És interessant destacar que la capacitat per treballar en equip apareixia a la taula 2 com a punt fort de la formació. Aquesta contradicció aparent mostra que el que en alguns àmbits professionals està ben valorat és una mancança en d'altres. Així, per exemple, són les branques Finances i TIC les que consideren que aquesta capacitat és un dels punts febles dels graduats que contracten. I, dins

d'un mateix àmbit professional, es poden manifestar posicions ambivalents, com és el cas del sector Consultories: alhora que es manifesta que aquesta és una competència que ha millorat els darrers anys, es considera que encara està lluny del nivell desitjable i que cal continuar potenciant-la en la formació de grau (vegeu l'informe específic de la branca Consultories). Pel que fa a les habilitats socials, cal destacar que s'associen amb la capacitat de comunicació i amb l'empatia, i es valoren especialment en aquells entorns en què s'ha de treballar de cara al públic o en contacte amb persones, com és el cas d'Infermeria, Medicina, Serveis educatius i socials o Serveis jurídics.

Taula 3. Punts que cal millorar en les competències dels graduats recents, agrupats en competències específiques, competències instrumentals i competències cognitives i socials

	Competències específiques	Competències instrumentals	Competències cognitives i socials
Finances	Aplicació coneixement teòric	Habilitats de redacció Habilitats de comunicació	Capacitat per treballar en equip Implicació
Arquitectura i Enginyeria Civil		Habilitats de comunicació verbal Habilitats de redacció Català Anglès Francès	Lideratge
Enginyeries de la Producció	Coneixements disciplinaris tècnics	Habilitats de comunicació verbal Anglès Habilitats redacció	Actitud professional Autonomia Resolució de problemes
TIC	Coneixement aplicat	Habilitats de comunicació	Capacitat per treballar en equip
Mitjans de comunicació	Coneixement aplicat	Habilitats de comunicació Habilitats de redacció Coneixement en TIC	
Serveis jurídics		Habilitats de comunicació	Capacitat d'anàlisi Creativitat Capacitat per aprendre Habilitats socials
Consultories	Coneixement aplicat	Habilitats de redacció Habilitats de comunicació Castellà Anglès Altres llengües	Maduresa Capacitat per treballar en equip
Serveis educatius i socials	Coneixement aplicat Coneixements disciplinaris tècnics	Castellà Català	Flexibilitat Valors poc ajustats a l'empresa Habilitats socials
Educació infantil i primària	Coneixement aplicat Coneixements disciplinaris tècnics	Habilitats numèriques Català Castellà	Autonomia Actitud professional Iniciativa Habilitats socials
Educació secundària	Coneixement aplicat	Habilitats de redacció Coneixement en TIC	
Medicina	Coneixement aplicat	Habilitats numèriques Habilitats de comunicació	Capacitat de síntesi Habilitats socials

Infermeria	<p>Coneixements disciplinaris tècnics</p>	<p>Habilitats de comunicació</p>	<p>Capacitat d'anàlisi Iniciativa Autonomia Actitud professional Habilitats socials</p>
------------	---	----------------------------------	---

Conclusions

Els ocupadors valoren positivament les competències específiques que es formen en el grau, concretament les de caràcter tècnic i teòric. Això fa que no siguin un element diferenciador entre els graduats recents susceptibles de ser contractats en un determinat sector. En general, tampoc no es percep que hi hagi grans diferències en aquesta mena de competències entre els graduats de diferents universitats. Aquest fet explica l'elevat èmfasi que en el procés de contractació es fa en les competències transversals i no en les específiques; són les primeres les que constitueixen un element diferenciador entre els graduats amb una mateixa titulació. D'aquesta constatació es pot deduir que els esforços per adaptar la formació al mercat laboral no han de passar per la substitució de competències disciplinàries per altres competències, sinó per complementar-les amb el desenvolupament de competències transversals, mitjançant metodologies que ho possibilitin.

També es valoren positivament un bon nombre de competències cognitives i socials, com ara la capacitat d'aprenentatge i la capacitat per treballar en equip. Altres competències de caràcter actitudinal com són l'adaptabilitat, la polivalència, la capacitat d'abstracció, la capacitat d'anàlisi, la resolució de problemes i la creativitat es mencionen en alguns sectors com a aspectes positius de la formació, tot i que en menys mesura que les anteriors.

Les competències instrumentals, especialment les habilitats de comunicació, són les que menys es valoren. Es tracta d'elements generals i transversals que han de facilitar l'exercici professional una vegada arribats al mercat de treball. Es pot pensar, per tant, que una formació desenvolupada en entorns reals podria ser útil per fomentar aquestes competències. En aquest sentit, els programes de formació dual, o una organització que permetés la compaginació d'estudis i feina, podrien ser eines útils per completar la formació dels graduats, ja que acostarien el perfil a les necessitats de les empreses. A més, que els estudiants comencessin a treballar abans d'acabar el grau els permetria experimentar i especialitzar-se en funció de diferents sortides professionals possibles.

També és destacable que una competència social com és la de treballar en equip sigui considerada un punt feble pels ocupadors d'alguns sectors. El fet que aquesta competència estigués també entre les ben valorades posa de manifest que una mateixa competència s'ha aconseguit transmetre fins a un nivell satisfactori en certes titulacions, mentre que en d'altres això no ha succeït, o no suficientment per complaure les demandes de tots els ocupadors.

3. COMPETÈNCIES QUE ES PODEN MILLORAR EN LA FORMACIÓ DE GRAU

Un cop mostrada la informació relativa a la valoració de la formació rebuda, aspecte que s'ha tractat a l'apartat anterior, ara s'analitza quines de les competències valorades com a més deficitàries es podrien potenciar al llarg de la formació de grau. En primer lloc, s'exposen aquestes competències agrupades en tres perfils diferents i, en segon lloc, es presenten les conclusions de l'apartat.

Coneixements i habilitats que es poden potenciar en la formació de grau

Els coneixements i les habilitats que els formadors consideren que s'haurien de desenvolupar millor durant la formació de grau es presenten a la taula 4.

Taula 4. Competències que es poden millorar en la formació de grau*

	Coneixement disciplinari teòric i tècnic	Coneixement disciplinari aplicat	Habilitats i coneixements transversals
Finances		Aplicació dels coneixements a contextos reals Formació en habilitats pràctiques per a les empreses	Capacitat per treballar en equip Habilitats comunicatives Castellà (en certs casos)
Arquitectura i Enginyeria Civil		Experiència pràctica	Capacitat per vendre projectes Habilitats comunicatives Capacitat de negociació Lideratge Anglès i francès Llengua catalana Polivalència
Enginyeries de la Producció		Experiència pràctica Coneixement del "món real"	No tenir por a equivocar-se Habilitats comunicatives Anglès nivell alt Capacitat per buscar informació
TIC	Base que permeti actualitzar coneixements Coneixement del desenvolupament de productes Coneixement de la vida d'un producte		Capacitat per treballar en equip Habilitats comunicatives Proactivitat

			Idiomes Capacitat per treballar per projectes Iniciativa
Mitjans de comunicació	Adaptació i implantació de TIC Coneixements transversals de Ciències Socials	Capacitat per resoldre problemes reals Coneixements pràctics de l'ofici Coneixements sobre el sector	Capacitat de contextualització Habilitats comunicatives Comprensió lectora
Serveis jurídics		Aplicació dels coneixements a contextos reals	Habilitats directives Habilitats comunicatives Habilitats emocionals Capacitat de resolució de conflictes Creativitat Adaptabilitat Capacitat analítica
Consultories		Experiència pràctica Coneixement del món de l'empresa	Habilitats comunicatives Llengües oficials Capacitat de síntesi Anglès Altres llengües
Serveis educatius i socials			Proactivitat Adaptabilitat Habilitats comunicatives Habilitats lectores Empatia Capacitat per treballar en equip Gestió emocional
Educació infantil i primària	Potenciació de la formació per especialitats Coneixements disciplinaris de base Didàctica	Pràctiques properes al "món real"	Competències emocionals Habilitats comunicatives Capacitat per buscar i transmetre informació
Educació secundària	Habilitats en TIC		Habilitats comunicatives Capacitat per transmetre informació Anglès
Medicina	Interpretació de la producció científica		Habilitats socials Habilitats comunicatives Anglès Capacitat de síntesi
Infermeria	Coneixement especialitzat	Coneixement de casos reals	Capacitat reflexiva

Coneixements legals i
ètics

Habilitats emocionals i socials
Habilitats comunicatives
Responsabilitat ètica

* Com s'ha elaborat la taula 4

Les respostes obtingudes en les entrevistes i els grups de discussió s'han agrupat en tres columnes diferents, amb l'objectiu de sintetitzar les informacions. Les competències específiques s'han presentat a les dues primeres columnes, separades en coneixements disciplinaris de caràcter teòric i tècnic i en coneixements disciplinaris de caràcter aplicat. A la tercera columna hi ha les habilitats i els coneixements de caràcter transversal que els formadors consideren que també es poden adquirir en el marc de la formació de grau.

A la taula 4 es comprova que tots els sectors d'activitat estudiats destaquen la importància de **millorar en la formació de grau les habilitats transversals, incloent-hi les de caràcter instrumental**. De fet, en comparació de les altres dues dimensions de la taula 4 (coneixement teòric i tècnic i coneixement aplicat), aquesta és la que té més pes en els discursos dels ocupadors. Dins d'aquesta dimensió, les habilitats més esmentades tenen un caràcter interpersonal, com ara l'habilitat comunicativa o la capacitat per treballar en equip. D'altra banda, també es mencionen capacitats de caràcter més instrumental, fonamentalment els coneixements d'anglès, però també altres coneixements vinculats a la capacitat per expressar-se correctament en qualsevol de les llengües oficials de l'Estat. Per tant, de manera coherent amb l'apartat 2, les habilitats i els coneixements que es demana que es formin millor no són els específics de cada titulació, sinó els comuns a la majoria de titulacions.

Pel que fa a les altres dues dimensions tractades a la taula 4, cal destacar que la relativa al coneixement disciplinari tècnic i teòric és la més buida de les tres columnes, conseqüència de la relativa satisfacció entre els ocupadors respecte d'aquests elements. Amb tot, **els continguts que es mencionen com a millorables són saber actualitzar coneixements, conèixer el desenvolupament de productes i tenir millors coneixements disciplinaris especialitzats i de base**. Els continguts d'aquesta columna es repeteixen poc entre àmbits laborals, fet que demostra **l'especificitat sectorial de les demandes formulades**. També es comprova que la majoria d'aspectes esmentats, tot i no fer referència a coneixements pràctics (que són els que se situen a la segona columna), tenen una potencial aplicació pràctica. D'altra banda, comparant els coneixements agrupats en aquesta dimensió amb la informació de l'apartat 2 sobre punts forts i febles de la formació, s'observa que el coneixement estrictament teòric no apareix explícitament com a punt feble. Només hi apareixien els coneixements més tècnics; per tant, s'ha de pensar que és en aquest aspecte que cal millorar les competències específiques.

Finalment, pel que fa al coneixement disciplinari de caràcter aplicat, s'ha de destacar la insistència dels ocupadors a **millorar la capacitat que tenen els graduats d'aplicar els seus coneixements a àmbits professionals i contextos reals**. S'insisteix en idees com ara aplicar la teoria a la pràctica, haver tocat "el món real", resoldre problemes reals, tenir coneixements de

l'ofici i el sector o conèixer casos reals. Aquest coneixement pràctic i aplicat es pot obtenir, de vegades, facilitant la compatibilitat de la formació acadèmica amb les pràctiques professionals o dissenyant pràctiques més properes a les tasques que realitzen les empreses (tasques "realistes"), però les persones que intervenen en les entrevistes i discussions proposen simplement que els continguts de la formació tinguin una orientació més pràctica i aplicable. Algunes vegades els ocupadors comenten la seva satisfacció amb els coneixements teòrics, però alhora demanen que aquests coneixements tinguin també el seu vessant aplicat, o que deixin de formar-se graduats en matèries que mai no posaran en pràctica un cop acabats els estudis.

Conclusions

En general, es mostra satisfacció amb el coneixement específic de les titulacions, tant teòric com tècnic, però alhora es proposa que els continguts de la formació tinguin una orientació més pràctica i aplicable. Per tant, en aquesta dimensió es veu la necessitat d'actualitzar i de modificar els plans d'estudis per tal d'orientar-los al coneixement aplicat i d'introduir-hi més pràctiques. També es demana que els estudiants tinguin la capacitat per continuar aprenent una vegada acabats els estudis, és a dir, que hagin après a aprendre.

Per tal de donar aquest caràcter més aplicat i pràctic al coneixement adquirit, els ocupadors plantegen la necessitat de dissenyar pràctiques que permetin desenvolupar tasques més properes a les que realitzen les empreses o facilitar la compatibilitat de la formació acadèmica amb la pràctica professional. D'altra banda, cal no oblidar que, a més de les pràctiques professionals, hi ha metodologies que permeten l'aplicació "sobre el paper" de la teoria, com ara les metodologies de resolució de problemes o l'estudi de casos. També hi ha metodologies que simulen el món laboral: laboratoris, pràctiques clíniques, *T-groups*, sortides de camp, visites a empreses, etc.

Així mateix, de manera coherent amb el que s'expressa a l'apartat 2, els ocupadors destaquen la importància de millorar les habilitats i els coneixements transversals. Les habilitats i els coneixements que demanen que es formin millor no són els específics de cada titulació, sinó els que són comuns a la majoria. Entre els coneixements i les capacitats de caràcter cognitiu o interpersonal, es demana incidir en l'habilitat comunicativa o en la capacitat per treballar en equip. Entre els de caràcter instrumental, es destaca que cal millorar la formació de l'anglès, però també la capacitat per expressar-se correctament en qualsevol de les llengües oficials.

4. VIES UTILITZADES I DIFICULTATS EN LA CONTRACTACIÓ DE GRADUATS RECENTS

En aquest apartat es tracten dos aspectes diferents vinculats a la contractació de persones graduades recentment: les vies utilitzades per contractar-les i les dificultats que tenen els ocupadors per trobar els perfils buscats entre aquests graduats recents. Es començarà analitzant el primer aspecte, per després, en el segon subapartat, centrar-nos en les dificultats de contractació, un problema que només afecta algunes branques d'activitat. En tercer lloc, es presenten les conclusions relatives a totes les qüestions tractades.

Canals de contractació utilitzats

Dins d'aquest apartat s'ofereix, a la taula 5, la informació referida als principals canals utilitzats pels ocupadors en la contractació de graduats recents. Si observem conjuntament les quatre dimensions de la taula, es constata que **el canal més utilitzat pels sectors d'activitat representats a la taula són els contactes obtinguts mitjançant les universitats**. Aquests contactes s'obtenen a partir dels alumnes que han realitzat les pràctiques a les empreses, a partir de les recomanacions fetes de manera informal per certs professors de confiança, o bé per la via més formal de les borses de treball de les mateixes universitats. Sobre aquest punt, val a dir que els ocupadors expressen la seva preferència per la informació obtinguda de primera mà del professorat davant de la que ofereixen les borses de treball, ja que s'afirma que aquestes últimes difícilment proporcionen informació sobre aptituds i actituds, que no figuren als currículums però que les empreses aprecien molt (vegeu l'apartat 1 d'aquest informe). Alhora, es desitja formalitzar i estabilitzar en el temps aquestes relacions informals i evitar la qualificada com a "burocràcia" de les borses de treball.

La segona via més utilitzada és la de les institucions o empreses d'intermediació. En aquest grup se situen les empreses de selecció, les borses de treball de la patronal o dels col·legis professionals i les plataformes virtuals d'intermediació com ara LinkedIn, Infojobs o Monster. Aquesta és la via preferida quan la dimensió de l'empresa permet gestionar un nombre relativament elevat de currículums, entre els quals es fa la selecció. En canvi, els canals informals, com ara els contactes personals o les xarxes professionals informals, són la via de contractació que mencionen les petites i mitjanes empreses. A la pràctica, aquesta via suposa recórrer a algun antic company de feina, d'estudis, amic o fins i tot familiar, que proporciona informació sobre una persona que, pel seu perfil, podria ocupar el lloc de treball vacant. Aquest conjunt d'opcions més informals s'han situat a la segona columna de la taula.

Finalment, en els grups de discussió i les entrevistes es menciona l'ús de borses de treball de les mateixes empreses i la contractació de persones que han contactat directament amb l'empresa. Es tracta, a la pràctica, de dos procediments gairebé idèntics, ja que el que implica és recórrer a la base de dades que la mateixa empresa ha anat acumulant d'una manera o d'una altra. Aquesta base de dades es pot haver creat utilitzant els currículums que els graduats recents interessats envien o bé recopilant currículums d'antics col·laboradors, treballadors o alumnes en pràctiques que han passat per l'empresa.

Taula 5. Canals utilitzats en la contractació de graduats recents*

CANALS DE CONTRACTACIÓ	Aplicació directa / borses pròpies	Canals informals	Institucions o empreses d'intermediació	Contactes obtinguts mitjançant les universitats
Arquitectura i Enginyeria Civil	Aplicació directa	Xarxes professionals informals	Empreses de selecció	Contacte amb màsters i postgraus
Mitjans de comunicació		Contactes personals		Alumnes de pràctiques
Serveis jurídics			Plataformes virtuals professionals Borsa de treball de la patronal	Alumnes de pràctiques Recomanacions de professors
Consultories	Sol·licituds directes Borsa de treball pròpia	Contactes personals	Borses de treball de col·legis professionals Plataformes virtuals professionals	Borses de treball de les universitats Alumnes de pràctiques Contacte amb professorat de la universitat
Medicina assistencial		Contactes personals		
Medicina - indústria			Consultories selecció RH	Borses de treball de les universitats
Infermeria - centres privats	Borsa de treball pròpia Aplicació directa			Alumnes de pràctiques

*** Com s'ha elaborat la taula 5**

La taula 5 organitza la informació obtinguda sobre els canals de contractació en quatre dimensions principals: l'aplicació directa o ús de borses pròpies, l'ús de canals informals, l'ús d'institucions o empreses d'intermediació, i l'ús de contactes obtinguts mitjançant les universitats. Alguns representants dels sectors d'activitat analitzats no han aportat prou informació sobre els seus canals de contractació, fet pel qual no apareixen a la taula. Es tracta dels ocupadors dels àmbits Finances, Enginyeries de la Producció, TIC, Serveis educatius i socials, Educació infantil i primària, Educació secundària i Infermeria (en concret, els centres de titularitat pública). Com es pot intuir a partir de la llista que s'acaba de proporcionar, una de les raons per les quals una part dels ocupadors no proporciona informació sobre els canals de reclutament és simplement que segueixen els procediments establerts per a tots els centres de titularitat pública, i, per tant, el marge de maniobra en la tria de graduats queda molt reduït. En altres casos, la informació no va ser prou detallada per poder presentar una tabulació a l'estil d'aquesta taula.

Principals dificultats per trobar els perfils adients

Quan es pregunta als ocupadors sobre la contractació de graduats recents, una de les qüestions que apareix és la de les dificultats per trobar els perfils desitjats. Tot seguit s'analitza la informació que els ocupadors proporcionen quan se'ls pregunta sobre aquestes dificultats. La informació es mostra de manera sintètica a la taula 6.

De les quatre dimensions en què s'han classificat les respostes, la que té a veure amb la situació del mercat de treball és la que conté més referències per part dels ocupadors. Els continguts d'aquesta dimensió són variats. Per exemple, els sectors Enginyeries de la Producció i TIC exposen que tenen **dificultats per atreure talent jove**, ja que els graduats recents que podrien ser contractats sovint no coneixen les activitats de les empreses, cosa que provoca poc interès per entrar a treballar-hi. També en aquests mateixos sectors es destaca que **les expectatives laborals dels graduats recents, en termes de continguts i tasques realitzades a les empreses, són diferents d'allò que ofereixen moltes de les empreses**, i, per tant, són pocs els graduats recents interessats a cobrir les places que les empreses tenen vacants. Amb una preocupació diferent, els ocupadors de l'àmbit Serveis educatius i socials remarquen la **dificultat per mantenir la paritat de sexes en les seves empreses**, ja que les titulacions de les quals es nodreixen mostren una clara concentració de dones. D'altra banda, algunes empreses de la branca Mitjans de comunicació argumenten que hi ha tants professionals sèniors a l'atur i amb molta experiència que la contractació de graduats recents és molt baixa.

Amb tot, i malgrat que els arguments específics dels ocupadors per explicar les dificultats de contractació per raons del mercat de treball són dispars, cal posar de manifest que en totes les intervencions es destaca l'atur juvenil existent i que, per tant, en l'actualitat aquestes dificultats són molt més baixes que en períodes de creixement econòmic. En relació directa amb aquesta constatació, els ocupadors de l'àmbit Serveis jurídics reconeixen que la seva demanda de graduats recents és més aviat baixa i que tampoc no tenen, doncs, dificultats de contractació. També és unànime entre els ocupadors de les diverses branques l'opinió que els joves graduats aborden la inserció laboral amb una mentalitat diferent de la que tenien els graduats recents de fa vint anys, i arriben a afirmar que les empreses es troben ja davant d'un canvi generacional en què, enfront de l'estabilitat i el salari, els joves prioritzen altres elements de la feina.

La dimensió situada en la segona columna de la taula, la relativa als problemes burocràtics o administratius, fa referència a problemes fonamentalment del sector públic. **La forma de funcionament de les borses de treball i les oposicions al sector públic dificulten les possibilitats de trobar els perfils que els caps d'àrea de la sanitat o els directors dels centres educatius voldrien contractar.** Concretament, dins d'aquesta dimensió, alguns dels elements destacats són la impossibilitat de triar el personal, la dificultat per crear places consolidades, la dificultat per estabilitzar els joves, la rigidesa del sistema de substitucions i, exclusivament a la branca Educació infantil i primària, el pes excessiu de l'antiguitat a l'hora de configurar les llistes de contractació del professorat. El contrast amb aquestes dificultats ve donat pels ocupadors de l'àmbit Infermeria que treballen en centres de gestió privada, on és més fàcil triar els perfils desitjats entre els graduats recents.

En tercer lloc, les dificultats de contractació associades a les mancances dels nous graduats en algunes competències recullen elements que ja s'han posat de manifest als apartats anteriors de l'informe. Així, s'esmenta la **falta de graduats amb un nivell alt d'anglès o algunes mancances en la formació teòrica i analítica**, especialment a les branques Serveis educatius i socials, Educació infantil i primària i Educació secundària. Als àmbits Enginyeries de la Producció i Educació secundària es destaquen les mancances en coneixements avançats d'informàtica i programació. D'altra banda, es mencionen mancances més específiques en alguns dels sectors analitzats: entre els graduats que es contracten a la branca Serveis educatius i socials, l'escassa formació en gestió de projectes i els pocs coneixements sobre associacionisme, o bé, entre els graduats destinats a ser professors de primària o secundària, un escàs coneixement del projecte de l'escola i la falta de coneixements per gestionar la diversitat.

Finalment, en relació amb la manca de certes actituds per part dels graduats recents, cal començar dient que a la pràctica es tracta de dos tipus d'actituds diferents. D'una banda, es demana una actitud més "professional" entre els graduats, ja que es destaca que els costa acceptar certes condicions laborals establertes per les empreses o la mobilitat laboral; de l'altra, es critiquen certes actituds, com ara la falta d'interès i motivació, la falta de maduresa i l'escassa responsabilitat i disciplina. Com es comprova, moltes d'aquestes mancances destacades pels ocupadors posen de manifest un cert xoc entre les actituds i la cultura de treball de les empreses i les dels graduats recents. En aquest sentit, alguns ocupadors de la branca d'activitat TIC van exposar que les seves empreses havien hagut de canviar certes dinàmiques per tal de fer-les més atractives als graduats recents, tot adaptant-se a les expectatives i els interessos de les noves promocions d'enginyers.

Taula 6. Dificultats per contractar graduats recents amb el perfil demanat pels ocupadors*

DIFICULTATS DE CONTRACTACIÓ	Situació del mercat de treball	Problemes burocràtics o administratius	Mancances en competències	Manca de certes actituds
Finances				Responsabilitat i disciplina Maduresa Interès i motivació
Enginyeries de la Producció	Dificultats per atreure talent jove		Desconeixement d'alguns llenguatges de programació específics Nivell d'anglès insuficient	Acceptació de certes condicions laborals Acceptació de la mobilitat laboral
TIC	Dificultats per atreure talent jove			Acceptació de certes condicions laborals
Mitjans de comunicació	Existència d'aturats sèniors que competeixen amb els graduats recents			
Serveis jurídics	Poques necessitats de contractació			
Serveis educatius i socials	Dificultats per mantenir la paritat de sexes		Escassa formació teòrica i analítica Manca de coneixements en gestió de projectes Manca de coneixements sobre associacionisme Manca d'habilitats comunicatives Manca d'experiència internacional	Interès i motivació
Educació infantil i primària		Antiguitat excessivament valorada	Manca de coneixement sobre el projecte de l'escola	

	Sistema de substitucions no òptim Dificultats per a l'estabilització dels graduats recents	
Educació secundària		Manca de coneixements sobre TIC de nivell avançat Manca de formació sobre atenció a la diversitat Nivell d'anglès insuficient Manca de talleristes per als mòduls professionals
Medicina assistencial	Dificultats per crear places consolidades	
Medicina - indústria	No es busquen graduats recents	
Infermeria - centres públics	No es pot triar el personal	
Infermeria - centres privats	Menys dificultats que els centres públics per triar el personal	

*** Com s'ha elaborat la taula 6**

Les dificultats de contractació s'han dividit en quatre gran dimensions, ja utilitzades en bona mesura en els informes específics de sector: dificultats atribuïdes a la situació del mercat laboral, a problemes burocràtics o administratius, a les mancances en competències i a la manca de certes actituds. No es mostra informació relativa als àmbits Arquitectura i Enginyeria Civil ni Consultories, atès que en els grups de discussió es va afirmar que no tenien dificultats de contractació. D'altra banda, les branques Medicina i Infermeria s'han dividit en dues, ateses les grans diferències existents entre la contractació de graduats en Infermeria per part de centres públics i de centres privats, i també entre els graduats en Medicina per a centres assistencials i per a la indústria.

Conclusions

L'anàlisi realitzada permet constatar la importància que, per a la contractació de graduats recents, té la institució universitària. Així, les formes de contacte amb les empreses que, d'una manera o d'una altra, la institució universitària proporciona als graduats recents suposen una via molt important d'inserció laboral. D'altra banda, i parlant encara dels canals utilitzats per contractar graduats recents, les empreses expressen el seu desig de formalitzar i assentar moltes de les relacions informals que mantenen amb el professorat, atesa la seva utilitat per obtenir informació sobre els graduats que no es recull en els seus currículums. Aquesta formalització de les relacions, però, sembla que no hauria de fer-se per la via de les borses de treball centralitzades de les universitats, que en molts casos es consideren massa burocratitzades. Amb tot, quan en les borses de treball de les universitats hi ha també un referent personal, estan ben valorades. De fet, sovint, tant en el cas del professorat com en el dels contactes personals en les borses, s'expressa el temor de perdre la possibilitat d'obtenir informació més personalitzada si aquestes persones canvien de posició en l'organigrama institucional de les universitats.

Quant a les dificultats per trobar graduats recents amb el perfil desitjat, els diferents sectors comparteixen problemes que es vinculen a l'escassa orientació professional que han rebut els estudiants durant els seus estudis. En aquest sentit, una millor informació sobre les característiques de les potencials empreses contractants o sobre els tipus d'activitats que possiblement exerciran professionalment podria ajudar a acostar els interessos dels graduats a les necessitats de les empreses. També es mencionen altres problemes de caire divers, com ara les dificultats per atreure talent jove o per mantenir la paritat de sexes. Així mateix, els ocupadors comenten un cert xoc de cultures en relació amb les actituds: tant pel que fa a mantenir una actitud més "professional" (per exemple, mostrant una implicació més gran en la feina) com pel que fa a algunes competències de tipus més cognitiu.

5. FORMACIÓ CONTINUADA

Quan es planteja als ocupadors la temàtica de la formació continuada, apareixen diverses qüestions entrelligades: quina és la institució formadora, el tipus de formació que es desenvolupa i la formació d'acollida que s'ofereix als graduats recents. Aquestes qüestions es presenten en aquest apartat 5 en tres subapartats diferents. Com als punts anteriors, el darrer subapartat es destina a les conclusions.

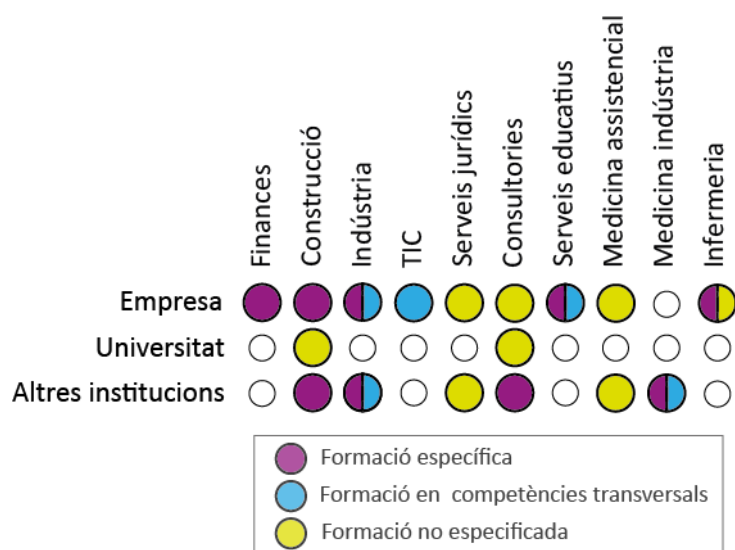
Institucions formadores i continguts de la formació continuada

La informació recollida a la figura 2 és útil per constatar, en primer lloc, que **la formació continuada es realitza majoritàriament en el si de les empreses**, ja sigui impartida per personal de la mateixa empresa o per personal contractat. Són dues les raons principals que expliquen aquest fet: la primera és de caire econòmic, ja que, en els casos en què és el mateix personal de l'empresa qui realitza la formació, els costos són més baixos que els de qualsevol altra opció; la segona raó té a veure amb la possibilitat que ofereix la formació dins de l'empresa per dissenyar una formació a mida, situació més difícil si es desenvolupa en altres espais institucionals lluny del control de l'empresa. En relació amb aquesta mena de formació realitzada dins de l'empresa, la formació en competències específiques és la més habitual i la formació en competències transversals té una importància més petita.

La figura 2 també mostra que **la formació continuada oferta per la universitat és minoritària**. Són tres els motius que segons els ocupadors expliquen aquest fet. En primer lloc, s'afirma que el cost de la formació feta a la universitat és elevat, especialment si s'adquireix com a titulació de màster. En segon lloc, resulta difícil compaginar els horaris laborals amb els de la formació, ja que màsters i postgraus solen tenir una durada llarga i sovint es realitzen en un horari estàndard laboral. I, en tercer lloc, els continguts no solen estar oberts a modificacions i, per tant, resulta difícil ajustar els continguts de la formació a les necessitats específiques de les empreses. És interessant destacar que els ocupadors no esmenten un contingut específic respecte d'aquesta formació realitzada a la universitat, si bé, atès l'escàs pes, aquest fet és escassament significatiu.

Finalment, a la figura 2 es mostra el paper que juguen en la formació continuada institucions diverses, des de col·legis professionals fins a empreses de formació. Aquestes institucions ofereixen els tres tipus de formació recollits a la figura, tot i que predominen els continguts en competències específiques per sobre de les competències transversals. Segons afirmen els ocupadors, la formació oferta per aquestes institucions alienes a la universitat resulta més interessant per a les empreses, ja que resulta possible ajustar-ne el cost i el contingut a les seves necessitats.

Figura 2. Continguts de la formació continuada i principals institucions formadores*



*** Com s'ha elaborat el figura 2**

A la figura 2 s'encreua la informació relativa als continguts de la formació continuada – dividida en formació específica, formació en competències transversals i formació no especificada– amb l'àmbit institucional responsable de transmetre aquests continguts. Algunes branques d'activitat, com ara Mitjans de Comunicació o Serveis Jurídics, no hi apareixen, a causa de la falta d'informació sobre els continguts que s'hi representen.

La formació formal i informal en l'actualització de coneixements

Tot i que la formació continuada té, per definició, un caràcter formal, això no implica que els graduats recents no adquireixin coneixements, habilitats i actituds per vies més informals. Tant en uns casos com en els altres, es tracta de transmetre uns continguts que els graduats recents no tenen, ja sigui per mancances en la formació de grau o per l'elevada especificitat del lloc de treball que ocupen. A més, aquesta distinció entre formació formal i informal ofereix una bona via per copsar com es "construeix l'ofici" en els diversos àmbits professionals estudiats.

Tenint en compte les diferents possibilitats de formació formal mostrades a la taula 7, es comprova que **els cursos, de diferent durada i format, són els més esmentats**. Entenem per *cursos* totes les accions formatives fetes a mida de l'empresa, majoritàriament presencials i de durada curta. Dins d'aquesta categoria de formació formal, es mencionen també els MOOC (*Massive Online Open Courses*), que són cursos virtuals de cost reduït o gratuït oferts per universitats i altres institucions formatives, i els màsters i postgraus vinculats sobretot a la universitat.

Pel que fa a la formació informal, s'esmenten **l'aprenentatge mitjançant l'exercici professional, la consulta als companys i la consulta a altres instàncies dins de l'empresa (càrrecs superiors o persones amb més experiència)**. Com es veu, són pocs els sectors professionals que mencionen aquest tipus de formació i sempre es fa en conjunció amb la formació formal. Només a la branca Mitjans de comunicació la dimensió de la formació informal apareix per si sola, cosa que és una bona mostra del discurs dels ocupadors d'aquest sector, que estaven d'acord en el fet que es tracta d'oficis que s'aprenen fonamentalment amb la pràctica i l'experiència.

Taula 7. Modalitats d'actualització dels coneixements professionals*

	Formació formal	Formació informal
Finances	Cursos	
Arquitectura i Enginyeria Civil	Màsters, postgraus, cursos	
Enginyeries de la Producció	Cursos	
TIC	Cursos Autoformació	
Mitjans de comunicació		A base d'experiència Consulta als companys
Serveis jurídics	Cursos	A base d'exercici professional
Consultories	Màsters, postgraus, cursos Autoformació	
Serveis educatius i socials	Cursos	A la mateixa empresa
Medicina assistencial	Congressos, MOOC, cursos	
Medicina - indústria	Cursos	
Infermeria	Cursos dins del protocol	A partir de la pràctica

*** Com s'ha elaborat la taula 7**

A la taula 7 es distingeix entre la formació formal i la informal com les dues modalitats principals d'actualització dels coneixements professionals. No tots els ocupadors fan esment de les vies informals de formació en les seves intervencions, tot i que en general solen ser conscients de la importància d'aquests mecanismes. A la taula s'encreua la forma específica de cada tipus de formació amb cadascuna de les branques d'activitat tractades a l'estudi, llevat d'Educació infantil i primària i d'Educació secundària.

La formació d'acollida

A la taula 8 es presenten els tipus de formació d'acollida que les empreses ofereixen als graduats recents. Aquesta formació es pot entendre com a complementària a la formació adquirida en el grau, però també com a element protocol·lari en el procés d'incorporació del graduat recent a l'empresa.

De les tres dimensions en què s'ha organitzat la taula 8, la formació específica, situada a la primera columna, és esmentada només per quatre sectors. Es tracta de **formació que pretén suplir o complementar els coneixements adquirits en el grau, moltes vegades perquè el lloc de treball ocupat requereix uns coneixements força específics**. A la pràctica, es tracta d'una formació continuada de caràcter inicial, que posteriorment es complementarà amb continguts més especialitzats.

La segona dimensió és mencionada només pels ocupadors de Medicina assistencial. En aquest cas, la formació pretén donar informació i transmetre habilitats que facilitin el desenvolupament de les tasques del graduat recent. Això no vol dir que a la resta d'àmbits professionals no es realitzi aquesta mena de formació, sinó que no adquireix aquesta connotació de formació d'acollida. Més aviat s'ofereix amb posterioritat i per a tot el conjunt de treballadors com a formació continuada (vegeu la figura 2).

Finalment, quan es parla de formació no especificada, ens referim a plans de formació, acompanyament i formació realitzada pels companys, els continguts concrets dels quals no han estat detallats pels ocupadors. A partir de les intervencions dels ocupadors, es pot inferir que es transmeten tant competències tècniques específiques com transversals, i que l'objectiu és, en bona mesura, que el graduat recent es familiaritzi amb l'estructura i la dinàmica organitzativa del centre de treball o l'empresa. Aquesta formació és la que sovint adquireix un caire més informal, de manera que el nou treballador va aprenent amb l'experiència laboral i l'ajut de companys de feina. A la taula 7 ja s'han esmentat els tipus de formació informal realitzada, encara que no necessàriament com a formació d'acollida.

Taula 8. Tipus de formació d'acollida oferta als graduats recents

	Formació específica	Formació en competències transversals	Formació no especificada
Arquitectura i Enginyeria Civil	Continguts específics lloc de treball		
Consultories	Continguts específics lloc de treball		
Serveis educatius i socials			Pla de formació segons avaluació
Educació infantil i primària			Col·legues realitzen formació d'acollida
Educació secundària			Col·legues realitzen formació d'acollida
Medicina assistencial	Bioètica Organització del centre	Habilitats comunicatives Sistemes d'informació	
Infermeria	Aprenentatge dels circuits i procediments interns		Acompanyament els primers dies i guies específiques per a les noves incorporacions

*** Com s'ha elaborat la taula 8**

A la taula 8 es mostra la formació que les empreses ofereixen als graduats recents quan s'incorporen a la plantilla. No sempre s'ha obtingut informació sobre aquest aspecte en les entrevistes i els grups de discussió. Els àmbits professionals vinculats a l'educació i la sanitat són els més explícits en relació amb la formació d'acollida. Els continguts de formació s'han agrupat en tres dimensions (columnes) per tal de poder presentar més sintèticament la informació: formació de caràcter específic, normalment de caire teòric i tècnic; formació en competències transversals, i formació no especificada, que a la pràctica implica una acollida i orientació durant els primers dies per tal de situar la persona en el context de l'organització on treballarà.

Conclusions

L'anàlisi duta a terme permet afirmar que la formació continuada es fa majoritàriament en el si de les empreses, ja sigui impartida per personal de la mateixa empresa o per personal contractat. Aquesta mena de formació és principalment formació específica, destinada a ampliar els coneixements amb què els graduats vénen de la seva formació universitària. També una bona part d'aquesta formació dins de l'empresa té uns continguts no especificats, però es pot entendre que consisteix en una formació d'acollida destinada a facilitar l'adaptació dels nous contractats a les característiques particulars de l'empresa o l'organització on s'integren.

Aquesta formació continuada orientada a l'actualització de coneixements té un caràcter fonamentalment formal, però els ocupadors també manifesten que moltes vegades la formació complementària que necessiten els graduats (recents i no tan recents) no s'adquireix per vies formals, sinó per vies informals.

El paper que les universitats exerceixen en la formació continuada és poc important. Són tres els motius que segons els ocupadors expliquen aquest fet. En primer lloc, s'afirma que el cost de la formació feta a la universitat és elevat, especialment si s'adquireix com a titulació de màster. En segon lloc, resulta difícil compaginar els horaris laborals amb els de la formació, ja que màsters i postgraus solen tenir una durada llarga i sovint es realitzen en un horari estàndard laboral. I, en tercer lloc, els continguts no solen estar oberts a modificacions i, per tant, resulta difícil ajustar els continguts de la formació a les necessitats específiques de les empreses.

6. RELACIÓ AMB LA UNIVERSITAT

En aquest apartat s'analitza la relació dels ocupadors amb la universitat. Primerament, es tracten els àmbits d'interacció amb la universitat i la seva valoració. En aquest subapartat es resumeixen els continguts dels informes individuals per a cada àmbit (vegeu els informes), simplificant algunes vegades les categories originals per tal d'aconseguir una panoràmica comparativa. Tot seguit, en el segon subapartat, es concreta i es detalla el contingut d'aquestes dimensions en què s'han agrupat els àmbits de relació amb la universitat. Finalment, en el tercer subapartat es presenten les conclusions.

Àmbits d'interacció amb la universitat i valoració de la relació

A la figura 3, el color verd denota una satisfacció general, el vermell indica una insatisfacció o una falta de relació (viscuda com a negativa), i el color taronja implica una valoració mitjana, que normalment és el resultat de valorar positivament la dimensió a què es fa referència alhora que s'expressa la necessitat de millora. Aquest color també pot significar que els ocupadors han tingut opinions dispars o que alguns aspectes concrets de la dimensió més general es consideren negatius en un context de satisfacció general.

Atenent aquest codi de colors, i fent l'anàlisi per sectors d'activitat, es pot observar que el sector més satisfet amb la seva relació amb la universitat és Arquitectura i Enginyeria Civil, mentre que el més crític és Educació (primària i secundària). En aquest darrer cas, s'assenyala que els contactes amb els tutors de pràctiques sovint no són prou freqüents i que falta coneixement dels centres per part de les facultats, alhora que hi ha queixes de la gestió burocratitzada de les pràctiques.

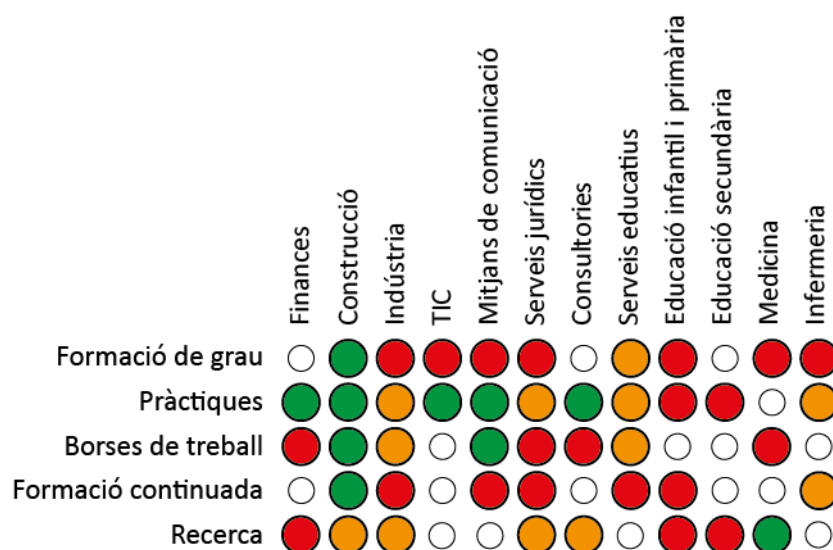
Si es fa l'anàlisi per dimensions, **els mecanismes de relació que es valoren més positivament són les pràctiques, on predomina clarament el verd, amb l'excepció del sector educatiu (professorat de primària i secundària)**. En la resta de dimensions el color verd és molt més puntual. Des de la branca Medicina s'exposa que es té una molt bona relació amb la recerca que es desenvolupa en l'àmbit universitari. I des d'Arquitectura i Enginyeria Civil s'expressa una bona valoració tant de la formació de grau com de la formació continuada que s'ofereix a les universitats. Però aquestes valoracions positives no són compartides per la resta de sectors professionals. De fet, només les borses de treball (juntament amb les ja esmentades pràctiques) acumulen més d'una valoració positiva.

La insatisfacció o la falta de relació (viscuda com a negativa) predomina clarament en relació amb la formació de grau i amb la formació continuada, amb l'excepció assenyalada del sector Arquitectura i Enginyeria Civil. La presència de valoracions negatives no és tan important quan es fa referència a la recerca i a les borses de treball, i encara menys pel que fa a les pràctiques. Més endavant, quan es comenti la taula 9, es veuran quins són els arguments que sostenen aquestes valoracions.

Finalment, la valoració mitjana (color taronja) predomina especialment en relació amb les pràctiques i la recerca. La branca Serveis educatius i socials exemplifica aquestes valoracions

matissades respecte de les pràctiques professionals, atès que els ocupadors d'aquest sector consideren que són una bona via de contractació, però alhora manifesten que voldrien tenir un tracte més directe i freqüent amb els tutors acadèmics. D'altra banda, el sector Arquitectura i Enginyeria Civil serveix per mostrar el perquè de la valoració mitjana que es fa de la recerca: alhora que afirma que es valora positivament la recerca que es fa en l'àmbit universitari, també declara que hi ha massa desconexió i poc coneixement per part de les empreses del que es fa.

Figura 3. Valoració de la relació amb la universitat en els cinc àmbits principals d'interacció*



*** Com s'ha elaborat la figura 3**

La figura 3 pretén resumir mitjançant un codi de tres colors (vermell, verd i taronja) la satisfacció que cada sector professional té sobre la seva interacció amb la institució universitària. Aquesta relació s'ha desglossat en cinc àmbits principals, que es presenten horitzontalment. L'absència de color significa que no es disposa d'informació sobre la dimensió representada i per a aquell sector professional concret, un fet comprensible si es considera que la informació s'obté a partir de preguntes obertes als grups de discussió i que no sempre apareixen tots els àmbits en la discussió.

Principals opinions sobre els àmbits d'interacció entre universitat i empresa

A la taula 9 es recullen les opinions dels ocupadors sobre els cinc àmbits dels quals s'ha representat la valoració global a la figura 3 (participació en la formació de grau, oferta de pràctiques, ús de les borses de treball, realització de formació continuada a la universitat i recerca).

Per tal de sintetitzar els continguts, tot seguit s'ofereix una llista dels aspectes positius, negatius o que cal millorar que més s'han reiterat per a cadascuna de les dimensions de la taula:

- Formació de grau. **L'aspecte més ben valorat de la formació de grau és la bona formació específica que s'ofereix en les titulacions.** En canvi, altres elements tenen una valoració més aviat negativa: així, es considera que la universitat no sempre està al dia del que es fa a les empreses. També es valora negativament que les empreses no participin en el disseny dels plans d'estudis i que les facultats no proposin temes propers a les problemàtiques de les empreses com a continguts dels treballs de fi de grau (TFG). A més, s'afirma que sol ser habitual que els alumnes acabin els estudis sense conèixer les característiques de les empreses on presumiblement treballaran i sense prou informació sobre les característiques del mercat de treball.
- Pràctiques. Com a valoració positiva, **es considera que les pràctiques són una bona manera de conèixer les competències dels graduats recents i d'establir contactes per a una possible contractació futura.** Com a valoració negativa, es considera que **hi ha un excés de burocràcia en l'organització i el seguiment, que la relació és massa formal i que la universitat coneix poc les empreses amb les quals manté convenis de pràctiques.** També es creu que, en molts casos, els alumnes acaben aportant poc a l'empresa, en part a causa de la falta de correspondència entre els coneixements teòrics del grau i els coneixements pràctics que serien aplicables en el dia a dia de les empreses.
- Borses de treball. En aquest punt, les valoracions positives destaquen que **les borses de treball proporcionen bons candidats per a la contractació i que s'utilitzen especialment quan són àgils.** També s'afirma, però, que moltes tenen un excés de burocràcia, que són poc eficients en la selecció dels perfils, que la universitat hauria de conèixer millor les empreses i que són serveis generalment lents. **S'hauria de millorar, per tant, la imatge burocratitzada de moltes d'aquestes borses i intentar fer una millor promoció dels graduats de cada universitat.** També es declara que el seu bon funcionament depèn massa del contacte personal amb els responsables i que un canvi d'aquestes persones pot provocar resultats poc satisfactoris per a les empreses.
- Formació continuada. En aquest àmbit és on, possiblement, més es concentren les valoracions negatives. Es considera que **hi ha una manca de comunicació per part de la universitat en relació amb l'oferta de formació i que aquesta oferta és molt reduïda.** D'altra banda, els preus dels màsters es consideren massa elevats, de manera que finalment les empreses s'acaben formant amb el seu propi personal, recorren a institucions formadores no universitàries o bé la formació es produeix de manera informal.
- Recerca. Els ocupadors **valoren molt positivament la qualitat i el nivell de la recerca que es realitza a les universitats.** Amb tot, es destaca que hi ha un **desconeixement mutu (entre empresa i universitat),** cosa que fa que els temes de recerca no sempre estiguin connectats amb els interessos de les empreses. També s'afirma que sovint les

relacions amb els investigadors són de caràcter informal i que seria desitjable formalitzar aquestes relacions.

En general, pel que fa a la relació entre empresa i universitat, la percepció que es transmet és la d'un excés de burocràcia, un escàs coneixement mutu i una dependència massa forta de les relacions informals, que poden desaparèixer quan un determinat contacte a la universitat és substituït per una altra persona. Es pot afirmar, per tant, que fonamentalment, i amb diferents matisos que es poden consultar en els informes sectorials corresponents, les empreses remarquen la **necessitat de millorar la relació amb la universitat**, d'una banda, formalitzant moltes de les relacions que tenen un caràcter més aviat personal i, de l'altra, agilitzant aquells serveis que es consideren excessivament lents i burocràtics.

Conclusions

A tall de resum dels punts anteriors, es pot observar que hi ha una valoració positiva del tipus de relació establerta amb la universitat, especialment pel que fa a l'organització i el funcionament de les pràctiques. També es té una bona consideració de la qualitat de la recerca universitària, tot i que es critica el poc contacte que pel que fa a aquesta activitat es té amb les empreses. De les borses de treball, se'n té una valoració mitjana: es constata que hi ha molta variabilitat i molts models en el funcionament de les borses de treball universitàries, tot i que es pot deduir que sempre generarà més satisfacció tenir un interlocutor amb nom i cognoms que no pas treballar mitjançant una aplicació.

En canvi, es manifesta una posició força crítica amb la formació continuada i la formació de grau, que no s'ha de confondre amb una mala opinió sobre els continguts de la formació que reben els graduats. L'escassa satisfacció té a veure amb l'escàs protagonisme que tenen les empreses en aquesta formació.

L'aspecte més ben valorat de la formació de grau és la bona formació específica que s'ofereix en les titulacions, però es considera que la universitat no sempre està al dia del que es fa a les empreses. Com a via per solucionar aquest distanciament entre universitats i empreses, es proposa aprofitar el potencial del professorat associat, que podria exercir de pont entre totes dues. Una altra manera d'acostar universitats i empreses, particularment en l'àmbit de la recerca, podria sustentarse en els doctorats industrials. Aquesta via no és mencionada explícitament pels ocupadors, però podria satisfer precisament el desig que els temes de recerca en l'àmbit universitari siguin més propers a les necessitats i els interessos de les empreses.

Taula 9. Opinions dels ocupadors sobre la relació amb la universitat en els cinc àmbits principals d'interacció*

	Formació de grau	Pràctiques	Borses de treball	Formació continuada	Recerca
Finances		Bona via per valorar les competències dels graduats Excés de burocràcia	Excés de burocràcia Poca eficiència en la selecció de perfils Poca promoció dels graduats		Poca relació
Arquitectura i Enginyeria Civil	Satisfacció global, concretament pels coneixements tècnics Alguns aspectes millorables	Via important de contractació No són prou diverses Esforç massa gran per a les microempreses	Valoració positiva La universitat ha de conèixer millor les empreses	Valoració positiva Les empreses faciliten horaris	És important estar al dia de la R+D universitària Hi ha massa desconexió i poc coneixement mutu de la recerca
Enginyeries de la Producció	La universitat no està al dia del que fan les empreses Caldria més participació en el disseny dels plans d'estudis i dels TFG Escassa relació, s'ha de millorar	Els estudiants són una inversió de temps i diners Hi ha reticències dels sindicats per les tasques encomanades a les pràctiques Els estudiants en pràctiques milloren la relació a escala local entre empreses i universitat	Valoració desigual Funcionen bé quan hi ha contacte directe Les borses privades funcionen millor Els CV de les borses no informen sobre competències	No arriba informació des de la universitat Percepció que està dirigida a júniors Costa adaptar els horaris Els màsters són molt cars	S'ha d'aprofitar el potencial dels doctorands El contacte és personal, depèn del camp
TIC	Poca presència de les empreses en el disseny dels graus Cal més aplicabilitat dels continguts del grau	Contactes fructífers Depèn dels contactes i la voluntat personal Escàs coneixement mutu Excés de burocràcia			
Mitjans de comunicació	Calen continguts actualitzats i professorat que sàpiga què es fa a les empreses Cal comptar més amb les empreses	Són una bona font de contactes per a la contractació Relació burocràtica	Bona valoració	Els màsters serveixen de poc Distinció entre màsters oficials i propis (en col·laboració amb empreses) Poc útil, s'acaba fent formació informal	
Serveis jurídics	A la universitat no es demana l'opinió de les empreses El professorat no sempre està al dia	Bé, en funció del contingut Els alumnes aporten poc Relació molt burocràtica Espai limitat per aplicar	Són lentes	No es fa a la universitat Es fa als col·legis professionals	Satisfacció amb el rigor de la universitat Projectes molt pensats des del costat universitari

		coneixements		
Consultories		Bona via per valorar les competències dels graduats Una minoria té mala experiència per la poca implicació dels graduats	Molta burocràcia Poca eficiència en la selecció de perfils Poc interès per la feina Millor les de les escoles de negocis	Poca relació Empreses desconnectades de la R+D Valoració positiva de la recerca que s'hi fa, però poca comunicació
Serveis educatius i socials	Cal una millor adaptació formativa, canalitzaria millor les sortides laborals La universitat ha d'estar al dia Els alumnes desconeixen el mercat de treball	La relació amb els professors és mínima Són una bona via de contractació	Molta burocràcia Poca eficiència Bona valoració de les borses àgils	No la fan servir, s'autoformen
Educació infantil i primària	Els centres no participen en els plans d'estudis Actitud escolàstica de la formació universitària La universitat està allunyada de la realitat dels centres Pocs continguts TIC en la formació	Falta coneixement del projecte del centre Falta flexibilitat Problemes amb els tutors de pràctiques	No es fan cursos a la universitat Problemes de fons per desenvolupar la formació a la universitat	Manca de relació
Educació secundària		Les gestions centres-universitat són massa complicades Cal més seguiment del pràcticum des de la universitat		La recerca universitària no coneix prou el context dels centres Falta suport tècnic de la universitat per a la innovació Manca de relació per fer recerca
Medicina	No participen en els plans d'estudis La universitat hauria d'escoltar més a les empreses		No hi treballen	Molt bona relació universitat-empresa Relació mitjançant els doctorands Coneixen bé la R+D universitària

Infermeria	<p>Els professionals no intervenen en el disseny d'assignatures</p> <p>La formació específica no s'aprofita</p>	<p>Falta diàleg per al disseny</p> <p>Descoordinació entre allò ensenyat i les pràctiques</p> <p>Bona relació si el centre ho demana</p> <p>La relació depèn del tutor de la universitat</p> <p>Els centres no aprofiten coneixements dels alumnes</p>	<p>Bona valoració dels cursos d'especialització, però poca oferta</p> <p>Els màsters són cars, se'n segueixen pocs</p>
------------	---	--	--

*** Com s'ha elaborat la taula 9**

A la taula 9 es presenta el detall de les opinions dels ocupadors dels diferents sectors professionals sobre els cinc àmbits principals d'interacció en què s'han dividit les relacions entre empresa i universitat. Es mostren de forma conjunta les opinions positives i negatives, de manera que es puguin apreciar els matisos en les opinions per a cadascun dels àmbits d'interacció.

7. PROPOSTES DE MILLORA

En aquest darrer apartat de l'informe es presenten, en primer lloc, les propostes de millora que els ocupadors formulen en relació amb les activitats formatives i de recerca realitzades a les universitats i, en segon lloc, les conclusions, que sintetitzen les propostes formulades.

Propostes expressades pels ocupadors

Les propostes de millora es poden agrupar en vuit categories: recerca, relació entre empresa i universitat, relació entre teoria i pràctica en la formació, borses de treball, pràctiques, competències específiques, paper de les empreses en els plans d'estudis, i competències cognitives i socials (vegeu la figura 4). Tot seguit, es revisen les principals propostes seguint aquest ordre.

Els àmbits professionals Finances i Consultories són els únics que fan propostes directes en relació amb la **recerca** que es desenvolupa a les universitats. Fonamentalment, es demana que la recerca tingui un caràcter més aplicat i més proper a les qüestions que preocupen les empreses. A la pràctica, es reprèn un tema que ja ha aparegut en punts anteriors: caldria una comunicació més intensa entre empreses i universitat, de manera que les empreses sentin més pròxima la recerca que fan els departaments i aquests s'interessin per qüestions plantejades des dels àmbits professionals.

Pel que fa a la **relació entre empresa i universitat**, es proposa millorar la comunicació i establir ponts mitjançant espais comuns de trobada i de treball. Una proposta molt específica en aquesta direcció és la d'aprofitar la participació de professorat associat en la docència com a via per traslladar els coneixements i l'experiència professional de les empreses a la formació universitària. També es considera que la distància entre empreses i universitat es podria escurçar facilitant la compatibilitat dels estudis i la pràctica laboral, i aprofitant més les associacions d'*alumni*.

La dimensió relativa a la **necessitat d'aproximar coneixement teòric i aplicat** és una de les que més propostes acumula, atès que en vuit dels dotze àmbits professionals s'hi fan suggeriments. Una gran part de les propostes específiques giren al voltant de la idea de millorar la part pràctica en la formació de grau, una demanda ja destacada en apartats anteriors. Se suggereix que, per mitjà de la contractació d'associats provinents de les empreses o elaborant projectes conjuntament, es podria incrementar el contacte amb el món de l'empresa. També es demana que l'alumnat adquireixi un millor coneixement del mercat laboral durant la formació universitària, ja sigui transmetent continguts específics sobre aquesta qüestió o desenvolupant models de formació de caràcter dual.

A diferència de l'anterior, les propostes relatives a la millora de les **borses de treball** es realitzen únicament des de dos àmbits professionals diferents. Quan es concreten les propostes, s'al·ludeix a la necessitat d'incrementar la proactivitat i l'agilitat de les borses. Són idees ja aparegudes en els punts anteriors, que s'ajunten també amb la demanda que una de

les activitats de les borses sigui donar a conèixer entre les empreses els perfils dels graduats recents que en formen part.

Les propostes de millora de les **pràctiques** són, juntament amb les relatives a la relació entre coneixement teòric i pràctic, les que més adhesions provoquen entre els diferents àmbits professionals. Sobre aquesta qüestió, se suggereix l'augment de la durada de les pràctiques, l'avançament de les pràctiques a cursos més inferiors durant el grau, l'augment de la diversitat de pràctiques, que la universitat conegui millor les empreses amb les quals manté conveni, o que les empreses puguin conèixer per endavant els alumnes que hi faran les pràctiques o, fins i tot, puguin triar-los en funció dels seus perfils.

Només els sectors Arquitectura i Enginyeria Civil i TIC fan propostes relatives a la millora de les **competències específiques** dels graduats recents. Aquestes propostes es concreten en els suggeriments de diversificar els coneixements dels graus, augmentar la polivalència dels coneixements transmesos i lligar més la formació que s'ofereix a les facultats amb la professió.

Una dimensió sobre la qual un nombre relativament gran d'ocupadors fan propostes és l'**elaboració dels plans d'estudis** i la implicació de les empreses en aquests plans. Les propostes van en la direcció de buscar que les empreses participin en els plans d'estudis i que aquests plans s'actualitzin amb la incorporació de continguts que són habituals en l'àmbit empresarial. S'argumenta que, d'aquesta manera, s'adaptarien els plans docents a les necessitats laborals, i això ajudaria els estudiants a conèixer la realitat del mercat de treball i a millorar les seves possibilitats d'ocupació i d'adaptació a les demandes dels ocupadors.

Finalment, pel que fa a les propostes de millora de les **competències cognitives i socials**, se suggereix millorar les competències en comunicació, el treball en equip, les habilitats socials i les exigències en qüestions com ara la puntualitat i la disciplina. En punts anteriors ja s'han tractat amb profusió les qüestions vinculades a la formació de grau i les competències que les empreses pensen que s'haurien de transmetre durant els estudis de grau; per tant, aquests elements més concrets que aquí s'apunten s'han d'entendre com a complementaris dels formulats anteriorment, especialment a l'apartat 3 d'aquest informe.

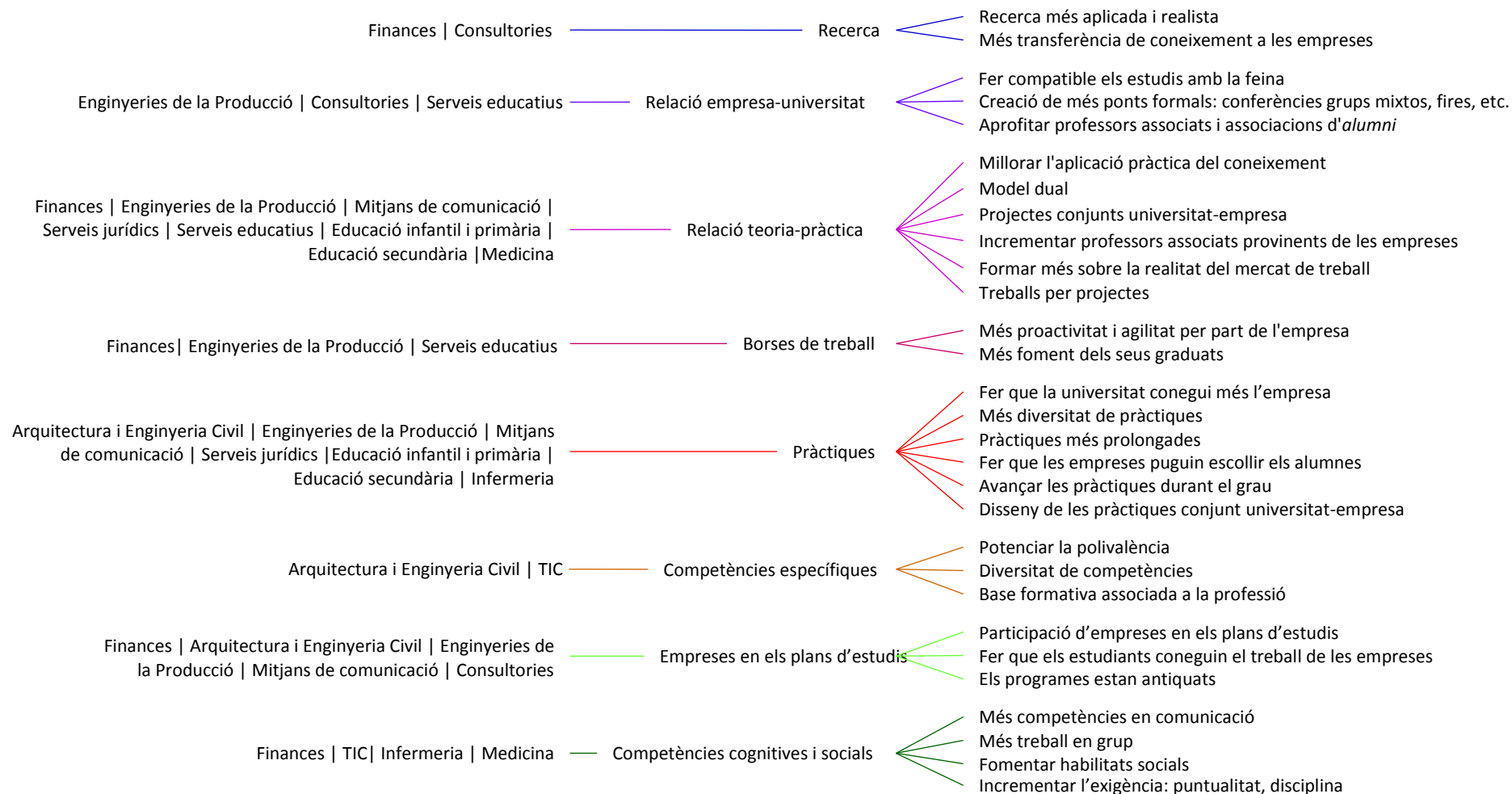
Conclusions

Una bona part de les propostes de millora relatives a la formació en els graus incideix en un aspecte que ja ha aparegut en apartats anteriors: caldria una millor comunicació entre empreses i universitat. En aquest sentit, es demana que es transmetin a l'alumnat coneixements més vinculats al que es trobaran en el mercat laboral una vegada hagin acabat els seus estudis. Per aconseguir això, es proposen tant continguts específics en la formació de grau relatiu al mercat professional com models de formació de caràcter dual. També es proposa una presència més important de pràctiques desenvolupades en contextos reals i de coneixements més aplicats.

Una altra de les propostes que permetria aquest acostament entre empreses i titulacions és la participació de les empreses en els plans d'estudis i que aquests plans s'actualitzessin incorporant-hi continguts més propers als de l'àmbit professional.

Pel que fa a les competències transmeses, es proposa diversificar els coneixements dels graus, augmentar la polivalència dels coneixements i lligar més la formació a la professió. Això no vol dir forçosament una docència més “tècnica” o més orientada a l’acció en detriment de la reflexió crítica sobre el coneixement que s’està adquirint. Al contrari, es reclama que les persones graduades tinguin una visió àmplia, contextualitzada i general d’allò que estan aprenent, i que aquests coneixements i competències es puguin aplicar a la realitat en què transcorrerà el seu exercici professional. En relació amb aquesta necessitat d’aplicar el coneixement, es pot entendre que es demani una millor formació en competències interpersonals i socials, atès que són habilitats que reiteradament es busquen en els graduats recents, però també les que més es troben a faltar.

Figura 4: Àmbits professionals i dimensions sobre les quals es fan propostes de millora



*** Com s'ha elaborat la figura 4**

La figura mostra, a la primera columna de l'esquerra, els àmbits professionals que han formulat les propostes de millora i, a la columna central, les dimensions sobre les quals es fan aquestes propostes. Són vuit les dimensions creades per tal de tenir una visió general de les propostes formulades pels ocupadors. La tercera columna, a la part dreta, serveix per especificar quines han estat les idees concretes per a cada dimensió. Cal precisar que el detall de les propostes que apareixen a la columna de la dreta són el resultat d'ajuntar tots els suggeriments formulats des dels àmbits professionals situats a la part esquerra, sense que necessàriament hagin estat proposats per tots i cadascun dels àmbits.

ANNEX METODOLÒGIC

Disseny metodològic i treball de camp	Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona) i AQU Catalunya
Període del treball de camp	De l'1 de juny al 14 de juliol i de l'1 de setembre al 5 d'octubre de 2015
Mètodes d'obtenció de la informació	Grups de discussió Entrevistes telefòniques semiestructurades
Mètode d'anàlisi de la informació	Anàlisi de continguts, desenvolupada amb el programa ATLAS.ti
Equip de treball de camp	Oriol Barranco, Joan Miquel Verd, Oriol Alonso, Anna Prades, Carme Edo i Queralt Capsada
Equip de redacció dels informes	Direcció: Joan Miquel Verd Coordinació: Anna Prades Redacció: Joan Miquel Verd, Oriol Barranco, Queralt Capsada i Anna Prades Disseny dels gràfics i maquetació: Oriol Alonso i Àgata Segura

Referències bibliogràfiques

- AQU CATALUNYA (2016a) *L'estudi d'ocupadors: anàlisi qualitativa. L'opinió dels directors de centre sobre la formació dels mestres d'infantil i primària*. Barcelona: AQU Catalunya.
- AQU CATALUNYA (2016b) *L'estudi d'ocupadors: anàlisi qualitativa. L'opinió dels directors de centre sobre la formació dels professors d'educació secundària*. Barcelona: AQU Catalunya.
- AQU CATALUNYA (2016c) *Ocupabilitat i competències dels nous docents. L'opinió dels centres educatius d'educació infantil, primària i secundària*. Barcelona: AQU Catalunya.
- AQU CATALUNYA (2016d) *Ocupabilitat i competències dels graduats recents: l'opinió d'empreses i institucions*. Barcelona: AQU Catalunya.
- AQU CATALUNYA (2016e) *Ocupabilitat i competències dels graduats recents en Infermeria*. Barcelona: AQU Catalunya.
- CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI (2013) *Emplois durablement vacants et difficultés de recrutement*. COE.
- EUROPEAN COMMISSION (2012) *Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes*. European Commission.
- EUROPEAN COMMISSION/EACEA/EURYDICE (2014) *Modernisation of Higher Education in Europe: Access, Retention and Employability 2014*. Eurydice Report. Luxemburg: Publications Office of The European Union.
- FUNDACIÓN EVERIS (2016) *II Ranking Universidad-Empresa fundación everis. Encuesta a las empresas españolas sobre la empleabilidad de los recién titulados*. Everis.
- IFF RESEARCH (2014) *The UK Commission's Employer Skills Survey 2013: UK Results*. UK Commission for Employment and Skills.
- MOURSHED, M.; FARRELL, D.; BARTON, D. (2012) *Education to employment: Designing a system that works*. McKinsey Center for Government.
- OECD (2008) *Tertiary Education for the Knowledge Society. Volume 2. Special Features: Equity, Innovation, Labour Market, Internationalisation*. OECD Publishing.
- OECD (2012) *Better Skills. Better Jobs. Better Lives. A Strategic Approach to Skills Policies*. OECD Publishing.
- QAA (2014) *Employer Engagement: Emerging Practice from QAA Reviews*. The Quality Assurance Agency for Higher Education.
- THE GALLUP ORGANIZATION (2010) *Employers' perception of graduate employability. Analytical report*. European Commission.



Agència
per a la Qualitat
del Sistema Universitari
de **Catalunya**

www.aqu.cat